

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP
PRESTASI KERJA MELALUI LINGKUNGAN KERJA
PADA PT. MAGNUM ATTACK INDONESIA KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

RIZKA MAULIDA

NIM : 17510006

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRESTASI
KERJA MELALUI LINGKUNGAN KERJA
PADA PT. MAGNUM ATTACK INDONESIA
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SM)



Oleh

RIZKA MAULIDA

NIM : 17510006

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRESTASI
KERJA MELALUI LINGKUNGAN KERJA
PADA PT. MAGNUM ATTACK INDONESIA
KOTA MALANG**

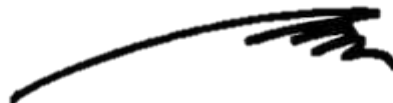
SKRIPSI

Oleh

RIZKA MAULIDA
NIM : 17510006

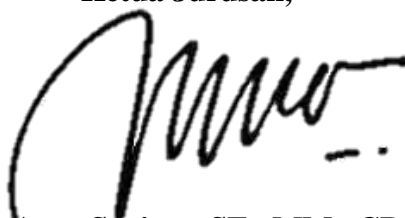
Telah disetujui pada tanggal 14 Juni 2021

Dosen Pembimbing,



Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si
NIP 19711108 199803 2 002

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA PT. MAGNUM ATTACK INDONESIA KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

RIZKA MAULIDA
NIM : 17510006

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Tanggal 09 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Dr. H. Fauzan Al-Mansur, ST., MM
NIP. 19731117 200501 1 003
2. Dosen Pembimbing/ Sekretaris
Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si
NIP. 19711108 199803 2 002
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 201910011579

Tanda Tangan

: ()

: ()

: ()

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,


Drs. Agus Supripto, SE., MM., CRA
NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizka Maulida
NIM : 17510006
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA PT. MAGNUM ATTACK INDONESIA adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Juni 2021

Hormat saya,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow revenue stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METERAI TEMPEL', and a serial number 'CBGAJX285690462'.

Rizka Maulida

NIM: 17510006

PERSEMBAHAN

Alhamdu lillahi rabbil 'alamin, segala puji syukur kepada Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Tak lupa pula sholawat serta shalam kepada junjungan baginda Nabi Muhammad SAW. Terima kasih ya Allah atas petunjuk, kesempatan serta kemudahan yang engkau berikan kepada hamba dalam menyelesaikan skripsi ini.

Tugas akhir “skripsi” ini saya persembahkan kepada orang tua saya : Ibu Tercinta Masrikah dan Siti Anisa. Bapak Tercinta Zaid Mahfud dan Ahmad Faris, Abang Zainul Arifin dan Adek Rizky Aulia Nandini, Nenek dan Kakek, beserta segenap keluarga besar yang sangat saya cintai. Yang selama ini telah mendidik, membesarkan dan mendukung saya dengan penuh kasih sayang dan tulus ikhlas.

Terkhusus untuk Sahabatku Tersayang Amirahusalma Khairiyah, S.Pd, yang telah sudi menghabiskan waktunya untuk membantu, baik secara moril maupun materiil. Semoga Allah SWT melimpahkan banyak rezeki serta kenikmatan dihidupmu.

Dan tak lupa ucapan terima kasih juga kepada Bapak/Ibu Dosen yang telah mendidik serta memberikan ilmunya kepada saya selama 4 tahun ini. Teman-teman Manajemen Angkatan 2017 yang telah memberikan motivasi. Semoga Allah SWT selalu memberkahi setiap ilmu yang kita dapat dan memberikan kemudahan disetiap langkah kita.

Allahumma Amiiinnnn.

MOTTO

Kesuksesan bukan merupakan hal yang kebetulan. Sebab, kesuksesan terbentuk dari kerja keras, pembelajaran, pengorbanan, dan cinta yang ingin kamu lakukan. it doesn't matter if you walk slowly. as long as you never stop trying.

Jangan pernah takut menghadapi kegagalan, apabila kita takut dengan kegagalan berarti kita telah membatasi kemampuan yang kita miliki. Lewat kegagalan kita seperti menemukan motivasi dan semangat dalam kehidupan ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Presi Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT Magnum Attack Indonesia”.

Tak lupa pula shalawat dan salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi vesar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan yakni *Addinul Islam*.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. M. Djakfar, SH, M.Ag selaku Dosen Wali Akademik.
5. Ibu Dr.Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dengan penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan dan nasehat kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta staff/ karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Orang tua saya yaitu: Ibu Masrikah dan Ibu Siti Anisa, dan Bapak Zaid Mahfud dan Bapak Ahmad Faris yang tulus ikhlas mendoakan dan selalu mendukung saya.
8. Sahabat Saya: Amira, Yuyul, Ismi, Tiwi, Mita, Iin, Rita, Iffah, Sita, Alfi, Putri dan Latifah yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

9. Bapak Wenny Eka Prasetiawan selaku direktur utama PT Magnum Attack Indonesia.
10. Ibu Dewi Susanti selaku supervisor (spv.) produksi PT Magnum Attack Indonesia
11. Seluruh Karyawan PT Magnum Attack Indonesia yang telah membantu penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
12. Teman-teman Manajemen Angkatan 2017 yang telah memberikan dukungannya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
13. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan peulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amiinnn Ya Rabbal ‘Alamiin...

Malang, 14 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teoritis	21
2.2.1 Motivasi Berprestasi	21
2.2.1.1 Pengertian Motivasi Berprestasi	21
2.2.1.2 Indikator Motivasi Berprestasi	23
2.2.1.3 Konsep Motivasi Berprestasi Dalam Perspektif Islam	26
2.2.2 Lingkungan Kerja	31
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	32
2.2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	35
2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	37
2.2.2.4 Konsep Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam	45
2.2.3 Prestasi Kerja	45
2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	41
2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	46
2.2.3.3 Indikator Prestasi Kerja	50
2.2.3.4 Konsep Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam	51
2.3 Hubungan Antar Variabel	55

2.3.1 Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dan Prestasi Kerja	55
2.3.2 Hubungan Antara Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja.....	56
2.3.3 Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja.....	56
2.3.4 Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja Melalui Lingkungan Kerja	57
2.4 Kerangka Berfikir	58
BAB III METODE PENELITIAN	60
3.1 Jenis Penelitian.....	60
3.2 Objek Penelitian.....	60
3.3 Populasi dan Sample	60
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	61
3.5 Data dan Jenis Data.....	62
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	65
3.8 Instrumen Penelitian	73
3.9 Alat Analisis Data	75
3.9.1 Uji Validitas	75
3.9.2 Uji Realibilitas	76
3.9.3 Uji Normalitas.....	77
3.9.4 Uji Linieritas	77
3.9.5 Uji Heterokedastisitas	78
3.9.6 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	80
4.1 Hasil Penelitian	80
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	80
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan PT Magnum Attack Indonesia	81
4.1.3 Struktur Organisasi PT Magnum Attack Indonesia.....	82
4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian	83
4.2.1 Gambaran Umum Responden	83
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	86
4.2.2.1 Variabel Motivasi Berprestasi (X)	86
4.2.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (Z)	89
4.2.2.3 Variabel Prestasi Kerja (Y)	92
4.3 Uji Instrumen Data.....	95
4.3.1 Uji Validitas	95
4.3.2 Uji Realibilitas	97
4.3.3 Uji Normalitas.....	97
4.3.4 Uji Linieritas	98
4.3.5 Uji Heterokedastisitas	99
4.3.6 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	101
4.4 Pembahasan.....	106

4.4.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi (X) Terhadap Lingkungan Kerja (Z)	106
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	107
4.4.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Melalui Lingkungan Kerja (Z).....	109
4.4.4 Pengaruh Motivasi Berprestasi (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y).....	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	113
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	67
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karyawan	83
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	85
Tabel 4.4	Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi.....	86
Tabel 4.5	Deskripsi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	89
Tabel 4.6	Deskripsi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja.....	92
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Penelitian	95
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Penelitian	97
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Penelitian.....	98
Tabel 4.10	Hasil Uji Linieritas Penelitian	99
Tabel 4.11	Hasil Uji Heterokedastisitas Penelitian	100
Tabel 4.12	Hasil Uji Variabel X terhadap Variabel Y	101
Tabel 4.13	Hasil Uji Variabel X terhadap Variabel Y (2).....	102
Tabel 4.14	Hasil Uji Variabel X terhadap Variabel Z.....	103
Tabel 4.15	Hasil Uji Variabel X terhadap Variabel Z (2)	103
Tabel 4.16	Hasil Uji Variabel Z terhadap Variabel Y.....	104
Tabel 4.17	Hasil Uji Variabel Z terhadap Variabel Y (2)	104
Tabel 4.18	Pengaruh Antar Variabel	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Pesanan Pelanggan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang	6
Gambar 1.2 Jumlah Karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang.....	6
Gambar 2.1 Model Hipotesis	59
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang	82
Gambar 4.2 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karyawan	83
Gambar 4.3 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
Gambar 4.4 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	85
Gambar 4.5 Model Analisis Jalur.....	101
Gambar 4.6 Model Analisis Jalur I	101
Gambar 4.7 Model Analisis Jalur II.....	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Data Jawaban Responden Variabel Motivasi Berprestasi
Lampiran 3	Data Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja
Lampiran 4	Data Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja
Lampiran 5	Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi
Lampiran 6	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja
Lampiran 7	Deskripsi Variabel Prestasi Kerja
Lampiran 8	Uji Validitas
Lampiran 9	Uji Reliabilitas
Lampiran 10	Uji Normalitas
Lampiran 11	Uji Linieritas
Lampiran 12	Uji Heterokedastisitas
Lampiran 13	Uji <i>Path Analysis</i>
Lampiran 14	Rumah Produksi PT Magnum Attack Indonesia
Lampiran 15	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 16	Bukti Konsultasi
Lampiran 17	Biodata Penulis
Lampiran 18	Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

ABSTRAK

Rizka Maulida. 2021, SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Lingkungan Kerja PT Magnum Attack Indonesia Malang”

Pembimbing : Dr.Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi, Prestasi Kerja, Lingkungan Kerja

Pengelolaan sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai modal yang paling berpengaruh yang kemudian diperuntukan untuk memastikan bahwa pengelolaan tersebut dikelola secara profesional. Faktor penentu tidak hanya disandarkan pada faktor uang, namun dalam hal ini untuk mencapai tujuan tersebut juga dibutuhkan faktor motivasi. Motivasi umumnya terjadi akibat dari adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan kemudian akan muncul dorongan-dorongan yang akan diarahkan sehingga pola kegiatan tersebut dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan. Meningkatkan prestasi kerja karyawan juga perlu diciptakannya lingkungan kerja yang nyaman karena lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan kondisi psikologis kerja karyawan sehingga akan memaksimalkan hasil yang akan didapatkan oleh perusahaan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* (penelitian penjelasan). Dalam mengumpulkan data penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kemudian berdasarkan hasil pengumpulan data tersebut selanjutnya akan dianalisis menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur). Dimana tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian.

Berdasarkan hasil Uji *Path Analysis* (Analisis Jalur) bahwa motivasi berprestasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (Z) dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Variabel prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (Z) dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$.

ABSTRACT

Rizka, Maulida. 2021, THESIS. Title : "The Influence of Achievement Motivation on Work Performance Through the Work Environment of PT Magnum Attack Indonesia Malang"

Supervisor : Dr.Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Keywords : Achievement Motivation, Work Achievement, Work Environment

Human resource management can also be said to be the most influential capital which is then intended to ensure that the management is managed professionally. The determining factor is not only based on the money factor, but in this case, to achieve this goal, a motivational factor is also needed. Motivation generally occurs as a result of an unsatisfied need then will emerge impulses that will be directed so that the pattern of these activities can improve employee work behavior. Improving employee performance also needs to create a comfortable work environment because the work environment has a fairly close relationship with the psychological condition of employees' work so that it will maximize the results that will be obtained by the company.

The type of research used in this research is quantitative with an approach to explanatory research. In collecting data, this research used questionnaire, interview and documentation techniques. Then based on the results of the data collection, it will be analyzed using path analysis. Where the goal is to determine the relationship between research variables.

Based on the results of the test, Path Analysis achievement motivation (X) has a positive and significant effect on the work environment (Z) with a significance value of $0.018 < 0.05$. The work performance variable (Y) has a positive and significant effect on the work environment (Z) with a significant value of $0.003 < 0.05$.

مستخلص البحث

رزقا موليدا. ٢٠٢١ ، البحث الجامعي. المودوع : " تأثير دافع الإنجاز على أداء العمل من خلال بيئة العمل في شركة محدودة هجوم ماغنوم اندونيسيا مالانج
المشرف:دكتور إيلفي نور ديانا الحاج
الكلمات الرئيسية: دافع الإنجاز ، إنجاز العمل ، بيئة العمل

يمكن أيضًا القول إن إدارة الموارد البشرية هي رأس المال الأكثر تأثيرًا والذي يهدف بعد ذلك إلى ضمان إدارة الإدارة بشكل احترافي. لا يعتمد العامل المحدد فقط على عامل المال، ولكن في هذه الحالة، لتحقيق هذا الهدف هناك حاجة أيضًا إلى عامل تحفيزي. يحدث التحفيز عمومًا كنتيجة لحاجة غير مرضية ثم ستظهر دوافع سيتم توجيهها بحيث يمكن لنمط هذه الأنشطة تحسين سلوك الموظف في العمل. يحتاج تحسين أداء الموظف أيضًا إلى خلق بيئة عمل مريحة لأن بيئة العمل لها علاقة وثيقة إلى حد ما بالحالة النفسية لعمل الموظفين بحيث تزيد من النتائج التي ستحصل عليها الشركة.

نوع البحث المستخدمة في هذا البحث الكمي مع نهج بحث استكشافي. في جمع البيانات، استخدم هذا البحث تقنيات الاستبانة والمقابلة والتوثيق. ثم بناءً على نتائج جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام تحليل المسار. حيث الهدف هو تحديد العلاقة بين متغيرات البحث.
بناءً على نتائج اختبار، فإن تحليل المسار دافع الإنجاز (X) له تأثير إيجابي وهام على بيئة العمل (Z) بقيمة معنوية $0.018 > 0.05$. متغير أداء العمل (Y) له تأثير إيجابي ومعنوي على بيئة العمل (Z) بقيمة معنوية $0.003 > 0.05$.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seorang insan pada hakikatnya mempunyai kedudukan yang sangat penting hal ini dikarenakan manusia adalah aspek esensial yang akan menentukan keberlanjutan tujuan dari kegiatan organisasi atau perusahaan. Selain hal tersebut, pengelolaan sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai modal yang paling berpengaruh yang kemudian diperuntukan untuk memastikan bahwa pengelolaan tersebut dikelola secara profesional dan berjalan dengan baik yang nantinya akan memberikan suatu output keseimbangan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia dengan kualitas serta tingkat persaingan yang tinggi, faktor penentu tidak hanya disandarkan pada faktor uang, karena sesungguhnya uang sepenuhnya bersifat nyata dan tidak dapat digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang sifatnya irasional (Gellerman, 1984: 199). Namun dalam hal ini untuk mencapai tujuan tersebut juga dibutuhkan faktor motivasi, dimana motivasi akan menjawab berbagai persoalan yang sifatnya irasional pada diri manusia yang pada umumnya terjadi akibat dari adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan kemudian akan muncul dorongan-dorongan yang akan diarahkan sehingga pola kegiatan tersebut dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan (Jusmaliani, 2011: 182).

Motivasi berprestasi juga merupakan faktor terpenting yang memastikan tujuan daripada perusahaan atau organisasi sukses atau tidak. Tujuan dari adanya motivasi berprestasi ialah sebagai suatu upaya yang dilakukan secara bersama-sama dengan sifat-sifat individual yang akan menimbulkan semangat kerja tinggi (Winardi, 2004: 2).

McClelland dalam Gellerman (1984:152) berkesimpulan bahwa seseorang dengan tingkat motivasi berprestasi tinggi akan terangsang bekerja lebih keras dan juga akan menuntut dirinya lebih keras. Menurut penemuan McClelland (1987) mengatakan bahwa seseorang dengan motivasi berprestasi tinggi akan memiliki perhatian lebih kepada risiko sedang, karena karyawan tersebut akan menciptakan suatu risiko yang lunak, dimana dalam hal penyelesaiannya karyawan tersebut dapat menciptakan hal yang mengagumkan sehingga dapat memberikan nilai tambah. Sedangkan karyawan dengan motivasi berprestasi yang rendah menyebabkan karyawan tersebut berani menanggung risiko besar yang nantinya akan berakibat pada kerugian fatal pada perusahaan atau organisasi. McClelland juga menyebutkan Sebagian karyawan memilih risiko besar dikarenakan hasilnya berada jauh diluar jangkauan, hal inilah yang nantinya akan menjadi alasan untuk lari dari tanggung jawab. Meskipun demikian dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi berprestasi bukanlah aspek yang menentukan tingkat kesuksesan melainkan terdapat aspek lain yang mendukung yang dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan prestasi kerja seperti keterampilan yangmempuni, memiliki peranan yang sesuai, serta motivasi berprestasi tinggi (Hanafi, 2003: 306).

Motivasi berprestasi yang tinggi dapat memberikan peningkatan pada prestasi kerja. Sebanding dengan penelitian Listyanti dan Dewi (2019) yang menjelaskan hasil yaitu motivasi berprestasi berpengaruh positif dan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja. Utomo, Nanere dan Putra (2017) juga mengemukakan hasil bahwa motivasi berprestasi terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian juga dikemukakan oleh Subarjo (2015) yang memaparkan hasil bahwa terdapat pengaruh antar variabel motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi pada karyawan maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan. Bertentangan dengan hasil penelitian Mariyanti dan Meinawati (2007) dalam jurnalnya yang mengungkapkan hasil yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan Salju dan Makmur (2014) juga memberikan hasil bahwa tidak berpengaruh simultan maupun parsial motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat aspek pendukung lain yang mempengaruhi tingkat prestasi seorang karyawan.

Prestasi kerja merupakan jawaban dari setiap proses motivasi berprestasi yang dijalani. Dimana pengukuran keberhasilan seorang individu diukur berdasarkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja didefinisikan oleh Coper dalam Subiyanto dan Machbub (2016:358) sebagai istilah general yang diterapkan dari sebagian atau keseluruhan perilaku dan tindakan dari organisasi selama kurun waktu tertentu dengan mengacu pada beberapa standar yang diproyeksikan

sebelumnya guna tercapainya tujuan perusahaan. Prestasi kerja juga memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian karyawan terhadap pekerjaan yang tengah dilakukannya. Dalam proses memotivasi pemimpin harus memahami aspek-aspek yang bisa meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan. Untuk mengembangkan prestasi kerja karyawan harus diciptakannya lingkungan kerja yang tenteram karena lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup erat dengan kondisi psikologis kerja karyawan (Enny, 2019: 56).

Lingkungan kerja ialah segala bentuk baik berupa benda yang berhubungan secara langsung dengan karyawan maupun hubungan timbal balik yang mempengaruhi karyawan serta tidak langsung dalam menyelesaikan tugas yang telah ditugaskan. Pendapat diatas didukung oleh Farida dan Hartono (2015:10) yang mengatakan jika lingkungan kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut memenuhi syarat dan kriteria dari lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik yaitu nyaman asri dan menyenangkan serta lingkungan non fisik berupa sikap ramah yang ditunjukan juga dapat mempengaruhi semangat serta gairah karyawan dalam mengerjakan tugas. Pendapat tersebut dibuktikan dengan hasil telaah Togas dan Uhing (2015) menjelaskan yaitu variabel lingkungan fisik (X_1) dan lingkungan non fisik (X_2) memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel prestasi kerja seorang karyawan. Namun perbedaan hasil penelitian yang diamati oleh Salju dan Makmur (2014) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan inkonsistensi terkait penelitian terdahulu maka peneliti terdorong untuk menganalisis serta melakukan penelitian lebih lanjut dan mencoba untuk menampilkan variabel intervening yaitu lingkungan kerja yang nantinya dapat digunakan untuk memahami hubungan secara langsung maupun hubungan secara tidak langsung pada motivasi berprestasi dengan prestasi kerja karyawan.

PT Magnum Attack Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri garmen. Dalam proses pelayanan PT Magnum Attack Indonesia dapat menghasilkan berbagai jenis model garmen dan memiliki kapasitas produksi sebesar 25,000 picis per bulan. Dengan kapasitas produksi yang cukup besar PT Magnum Attack Indonesia mampu Proses produksi yang menggunakan teknologi mutakhir dan dibantu dengan tenaga ahli juga mendukung proses produksi dapat menghasilkan kualitas garmen yang dapat bersaing. Berdasarkan hasil akhir wawancara dengan pimpinan PT Magnum Attack Indonesia diketahui jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sebesar 100 karyawan.

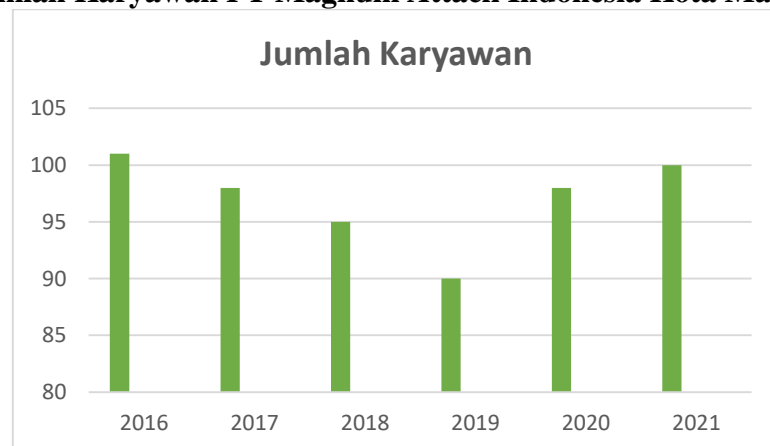
Berdasarkan data pesanan pelanggan PT Magnum Attack Indonesia sampai pada Tahun 2021, didapatkan data bahwa jumlah pesanan pelanggan terjadi peningkatan secara berkala pada tiap tahunnya. Dengan demikian membuktikan bahwa PT Magnum Attack Indonesia mampu mengedepankan kualitas serta mutu yang dimiliki, namun terdapat beberapa hal yang menjadi kendala dalam proses produksi pada PT Magnum Attack Indonesia yaitu *human error*, harga bahan yang mahal serta kompetitor yang nantinya akan menuntut pimpinan untuk selalu mengembangkan strategi-strategi agar usaha tetap dapat berkembang.

Gambar 1.1
Data Pesanan Pelanggan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang



Sumber : Data Invoice Penjualan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang, 2021

Gambar 1.2
Jumlah Karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang



Sumber : Database Majoo PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang, 2021

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa pesanan pelanggan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang yang telah diamati menunjukkan kenaikan yang cukup signifikan dari tahun 2016 sampai pada tahun 2021, akan tetapi pada data jumlah pegawai PT Magnum Attack Indonesia mengalami tingkat *turnover* yang terlalu sering hal ini dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan.

Atas dasar wawancara yang dilakukan terhadap staff bagian personalia PT Magnum Attack Indonesia menjelaskan bahwa PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang dalam peraturannya mengharuskan pada setiap karyawan untuk memenuhi

target produksi pada tiap harinya, yang nantinya mereka akan diberi hadiah dan imbalan supaya mereka semangat dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Namun dalam hal, ini masih banyak ditemui karyawan bagian produksi yang tidak dapat memenuhi target produksi. Berdasarkan hal tersebut HRD melakukan pemotivasian terhadap karyawan yang maksimal 2 kali tidak bisa memenuhi target produksi maka mereka akan dibina dan diberikan arahan secara personal dengan harapan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga mampu memberikan kemampuan terbaiknya untuk kemajuan perusahaan.

Hal diatas tidak sesuai dengan pendapat motivasi berprestasi yang dipaparkan oleh McClelland yang berpendapat bahwa motivasi berprestasi merupakan motif berprestasi yang dinyatakan sebagai keinginan/kehendak untuk menyelesaikan suatu tugas secara sempurna dalam situasi persaingan dengan ukuran keunggulan (*standard of Excellence*) (Siregar dan Samadhi, 1988: 42).

Didasarkan atas latar belakang yang sudah disebutkan, maka peneliti terdorong untuk mengajukan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Lingkungan Kerja di PT. Magnum Attack Indonesia”**.

1.1 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung motivasi berprestasi terhadap lingkungan kerja karyawan pada PT. Magnum Attack Indonesia Kota Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Magnum Attack Indonesia Kota Malang?
3. Apakah motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja melalui lingkungan kerja pada karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Kota Malang?
4. Apakah motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang?

1.2 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan serta menganalisis pengaruh secara langsung motivasi berprestasi terhadap lingkungan kerja karyawan pada PT. Magnum Attack Indonesia Kota Malang
2. Untuk membuktikan serta menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Kota Malang
3. Untuk membuktikan serta menganalisis pengaruh motivasi berprestasi secara langsung terhadap prestasi kerja melalui lingkungan kerja pada PT. Magnum Attack Indonesia Kota Malang

4. Untuk membuktikan serta menganalisis pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja pada PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang

1. 4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian nantinya diharapkan untuk memberi perkembangan bagi pemikiran pada bidang-bidang ilmu pengetahuan lainnya, terkhusus pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta nantinya penelitian ini bisa dijadikan rujukan apabila diadakannya kembali penelitian lebih lanjut tentang motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai saran, jawaban maupun sebagai pembandingan peneliti dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan oleh peneliti dibagi dalam beberapa pihak sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan dan Organisasi

Hasil dari penelitian ini nantinya dapat menyumbangkan pengetahuan pemikiran sebagai materi pertimbangan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui motivasi berprestasi.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini nantinya mampu memberi sumbangan pengetahuan mengenai penerapan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja melalui lingkungan kerja pada PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang dalam proses pembelajaran ilmu pengetahuan dibidang manajemen pada umumnya dan pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Listyanti dan Dewi (2019) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja” menjelaskan bahwa tersebut memiliki pengaruh signifikan yang bersifat positif antara variabel motivasi berprestasi kepada prestasi kerja. Analisis yang lain dikemukakan oleh penelitian Priyono, Chandra dan Ariana (2017) dengan judul *“Influence of Work Environment, Motivation And Career development on The Work Achievement on A Timeless Gift PT Aligned Sidoarjo”* menerangkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja tim.

“The Effect Achievement Motivation, Leadership Character and Internal Culture Towards Employee’s Performance a Case Corporate from Indonesia” yang dilakukan oleh Utomo, Nanere dan Putra (2017) memberikan hasil bahwa motivasi berprestasi, karakteristik kepemimpinan dan budaya internal berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dipaparkan oleh Dwiarko dan Charismaini (2008) “Pengaruh motivasi berprestasi dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT PG Rajawali” menyatakan bahwa motivasi berprestasi dan hubungan antara personal berpengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama pada prestasi kerja.

Penelitian oleh Turnip (2020) mengemukakan hasil bahwa ada pengaruh secara bersamaan serta signifikan dan memiliki hubungan positif pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *“Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance Of PT. Padang Utara”*.

Hal yang sama juga dijelaskan pada penelitian yang berjudul *“Mediation Work Motivation On The Relationship Between Compensation and Performance Garment Company In The Region Sleman”* oleh Subarjo (2015)” dengan hasil bahwa secara positif dan signifikan pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi dinyatakan berpengaruh

Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Togas dan Uhing (2015) yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado”* dengan hasil yang dibuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan keterampilan secara bersamaan baik simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Latifah dan Nurmalasari (2018) didalam analisis penelitiann yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang”* menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja dimana lingkungan kerja merupakan faktor nyata yang mempengaruhi prestasi kerja. hasil yang sama juga dijelaskan oleh Muchtar (2016) dengan analisis penelitian dengan judul *“The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Employee”* menjelaskan variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda” oleh Sina, Kusuma dan Paranoan (2015) mengemukakan hasil yang sama yaitu motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Searah dengan analisis yang dilakukan oleh Hidayat (2020) “*The Influence Of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance*” memaparkan hasil bahwasanya secara parsial disiplin kerja dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi tidak adanya pengaruh namun signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang” dengan analisis yang diajukan untuk menguji hipotesis menunjukkan bahwa nilai p_value (sig) sebesar 0.0031 dimana H_0 ditolak, dan memiliki arti bahwa hasil pengujian variabel motivasi berpengaruh pada prestasi kerja secara signifikan. Kemudian pada variabel lingkungan kerja dapat diartikan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0.000.

Kemudian penelitian yang dilaksanakan oleh Hibatullah dan Irawati (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep” yang menjelaskan hasil bahwa disiplin kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

kemudian variabel lingkungan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh secara tidak langsung pada kinerja karyawan.

Ogunleye dan Osekita (2016) menerangkan yakni motivasi berprestasi secara signifikan berpengaruh pada variabel prestasi kinerja karyawan, kemudian jenis kelamin tidak terdapat pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dilihat pada penelitiannya yang berjudul *“Effect of Job Status, Gender, and Employees’ Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria”*.

Terjadi perbedaan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Mariyanti dan Meinawati (2007) dengan judul “Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen Yang Bekerja Di Kantor Operasional Pondok Gede Dan Kalimalang AJB Bumi Putera 1912 Cabang Jakarta Timur”. Penelitian ini memberikan hasil bahwa nilai v -value (sig) sebesar 0,091 dimana H_0 diterima, yang artinya motivasi berprestasi tinggi tidak berperan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Rahmayanti (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Divre VII Surabaya” dengan menjelaskan hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi variabel lingkungan kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang mendukung juga dijelaskan oleh Salju dan Makmur (2014) “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Marina Putra Indonesia Perwakilan Luwu Utara” yang menjelaskan bahwa motivasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kadek Nia Listyanti & A.A Sagung Kartika Dewi (2019)	“Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja”	- Regresi Linier Berganda	- Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja - Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
2	Sulis Mariyanti & Renny Meinawati (2007)	“Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen Yang Bekerja Di Kantor Operasional Pondok Gede Dan Kalimalang AJB Bumi Putera 1912 Cabang Jakarta Timur”	- Kausalitas	- Variabel motivasi berprestasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. yang didasarkan pada hasil p_value (sig) lebih dari 0,05

				yang berarti H_0 tidak diterima
3	Dwiarko Nugrohoseno & Harum Charismaini (2008)	“Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PG Rajawali I Surabaya)”	- Analisis Regresi linier	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat hubungan positif variabel motivasi berprestasi dan hubungan antar pribadi terhadap prestasi kerja karyawan - Motivasi berprestasi dan hubungan antar pribadi memiliki pengaruh positif dominan terhadap prestasi kerja karyawan
4	Marwan Hakim (2017)	“Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang”	- Regresi OLS (<i>Ordinary Least Square</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja - Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja - Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
5	Latifah & Nurmallasari (2018)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan	- Regresi Linier Berganda	- Adanya pengaruh secara nyata lingkungan kerja fisik dan

		Energi Kabupaten Ketapang”		non fisik secara parsial terhadap prestasi kerja
6	Franky Bastian Togas & Yantje Uhing (2015)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado”	- Analisis Regresi Berganda	- Variabel lingkungan kerja, motivasi serta keterampilan terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap karyawan pada Bank BRI Cab. Manado
7	Salju & Mastia Makmur (2014)	“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Marina Putra Indonesia Perwakilan Luwu Utara”	- Analisis Regresi Linier Berganda	- Secara sumultan variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja
8	Ibnu Sina, Aji Ratna Kusuma, DB. Paranoan (2015)	“Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda”	- Uji Validitas dan Reliabilitas	- Motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai
9	Rafif Hibatullah, S. Anugrahini Irawati (2021)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep”	- Uji Analisis Jalur	- Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

10	Devi Rahmayanti (2015)	“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Divre VII Surabaya”	- Uji Validitas dan Reliabilitas	- Tidak berpengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja kepada variabel kinerja pegawai - Variabel lingkungan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai
11	Joko Utomo, Marthin Nanere, Sutono Putra (2017)	<i>“The Effect Achievement Motivation, Leadership Character and Internal Culture Towards Employee’s Performance a Case Corporate from Indonesia”</i>	- Kausalitas	- Pada variabel motivasi berprestasi, karakter kepemimpinan dan budaya internal didapati bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan yang ada di indonesia
12	Rahmat Hidayat (2020)	<i>“The Influence Of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance”</i>	- Analisis Regresi	- Variabel kompensasi, disiplin kerja serta variabel motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja

				dengan pengaruh baik secara parsial dan simultan
13	Subarjo (2015)	<i>“Mediation Work Motivation On The Relationship Between Compensation and Performance Garment Company In The Region Sleman”</i>	- <i>Path Analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi. - Variabel motivasi kerja yang dipengaruhi oleh hubungan kinerja karyawan antara kompensasi prestasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan dan terdapat hubungan secara simultan
14	Adedeji J. Ogunleye, Damilola A. Osekita (2016)	<i>“Effect of Job Status, Gender, and Employees’ Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria”</i>	- Analisis Varian	<ul style="list-style-type: none"> - Status kerja karyawan interaksi, gender dan status pekerjaan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja
15	Wenna Junianta Turnip (2020)	<i>“Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance Of PT. Padang Utara”</i>	- Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

				<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Hardin, LM Mustari, WODDP Sari (2019)	<i>“The Effect of Achievement Motivation, Fear on the performance of Farming Women in Ngkaringkaring Village, Baubau City”</i>	- Uji Validitas dan Reliabilitas	- Hasil yang ditunjukkan adalah variabel motivasi berprestasi dan ketakutan akan sukses kerja pada perempuan menunjukkan hasil yang signifikan dan berpengaruh secara parsial dan simultan
17	Priyono, Teddy Chandra, Sunda Ariana (2017)	<i>“Influence of Work Environment, Motivation And Career development on The Work Achievement on A Timeless Gift PT Aligned Sidoarjo”</i>	- Structural Equation Modeling (SEM)	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap prestasi kerja - Pengembangan karir memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja
18	Muchtar (2016)	<i>“The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Employee”</i>	- Analisis Regresi Linier Berganda	- Motivasi karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian terdahulu menunjukkan yakni variabel motivasi berprestasi terdapat pengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan. Akan tetapi, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi tidak berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. oleh karenanya, masih ada inkonsistensi pada penelitian terdahulu.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Motivasi Berprestasi

2.2.1.1 Pengertian Motivasi Berprestasi

Produktivitas suatu pekerjaan pada umumnya sangat tergantung pada kemauan para karyawan untuk bekerja keras. Salah satu cara yang digunakan agar pekerja lebih giat bekerja adalah dengan memotivasi karena

pada dasarnya setiap tingkah laku yang dikerjakan oleh seseorang pasti dilakukannya dengan penuh kesadaran dengan artian akan ada dorongan tekad untuk menggapai suatu tujuan (Alma,2016: 89). Konsep motivasi sejatinya adalah sebuah dorongan untuk melangkah kepada sesuatu yang lebih baik. Dorongan ini adalah kebutuhan berprestasi (Ulum,2016: 61). Selanjutnya menurut istilah motivasi (*motivation*) didasarkan pada padanan kata “*movere*” yang merupakan bahasa latin dan memiliki arti “bergerak” (*to move*). Kata motivasi dapat disederhanakan dan dapat diartikan sebagai suatu aspek yang mengarahkan seseorang untuk memiliki karakter yang nantinya mendorong seseorang dalam menggapai tujuannya. Kemudian definisi motivasi diperluas pemaknaannya oleh Robbins (1996) dalam Jusmaliani (2011:180) yaitu motivasi diartikan sebagai suatu tekad dalam rangka peningkatan kepada arah tujuan sebagai suatu syarat bahwa usaha yang telah dilakukan dapat memenuhi kebutuhannya.

Pengertian lain mengenai motivasi juga dijelaskan oleh Gray,dkk (1984) dalam (2004:2) bahwa motivasi ialah gabungan dari beberapa aktivitas yang bersifat intern atau ekstern yang berlaku bagi diri individu, yang nantinya dapat memicu timbulnya sifat semangat yang tinggi dan dilakukan secara terus-menerus dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. McClelland berpendapat bahwa motivasi berprestasi merupakan motif berprestasi yang dinyatakan sebagai keinginan/kehendak untuk menyelesaikan suatu tugas secara sempurna dalam situasi persaingan ukuran keunggulan (*standard of Excellence*)

(Siregar dan Samadhi, 1988: 42). Pendapat yang sama juga dipaparkan oleh Murray dalam Winardi (2007:81) yakni motivasi berprestasi tinggi merupakan suatu tindakan yang dilakukan seseorang serta mampu bertahan dalam kesulitan dengan standar keunggulan. Setiap orang memiliki tingkatan motivasi berprestasi atau *n-ach* yang berbeda-beda (Siregar dan Samadhi, 1988: 42). Menurut McClelland seseorang yang memiliki tingkat *n-ach* dapat menimbulkan motivasi yang tinggi pula dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Berdasarkan temuannya yang menyatakan bahwa orang yang sukses dalam pekerjaan yang kompetitif memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

Berdasarkan dari pemaparan pendapat oleh para pakar, didapat kesimpulan yaitu motivasi berprestasi ialah motif berprestasi yang berada dalam diri individu dimana dalam menyelesaikan tugas dilakukan dengan penuh kerja keras sehingga dapat memberikan kualitas kerja serta mampu bersaing dengan menggunakan standar keunggulan. Apabila seseorang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja maka hal itu juga akan mempengaruhi prestasi dan kinerjanya.

2.2.1.2 Indikator Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi berkaitan dengan dorongan, kebutuhan harapan, dan keinginan dasar yang dimiliki oleh manusia. Gambaran berprestasi merupakan hasil dari terlibatnya ego dan kondisi yang memiliki

orientasi pada prestasi (*achievement orienting condition*) (Murray dalam Mulya dan Indrawati, 2016: 298).

Berikut indikator motivasi berprestasi menurut McClelland dalam Patulatak (2019:4) yaitu :

1. Menyenangi tugas dan tanggung jawab pribadi

Apabila seseorang senang akan tugas maka ia akan menyukai tugas yang rawan sukses atau gagal. Hal tersebut akan menjadi dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Selain itu apabila seseorang tersebut telah diberikan tugas maka ia akan mampu mempertanggung jawabkan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang diperbuat.

2. Menyenangi umpan balik atas tugas yang diberikan

Motif berprestasi yang tinggi dapat menyebabkan seseorang akan lebih menginginkan *feed back* yang cepat dari pekerjaan yang telah ditugaskan. Dengan umpan balik yang didapat tersebut akan memperoleh hasil dari evaluasi pekerjaan .

3. Menyenangi tugas yang bersifat moderat

Suka dengan tugas-tugas yang bersifat ditengah-tengah, tidak terlalu sulit dan juga tidak terlalu mudah tujuannya ditetapkan secara riil. Dengan demikian seseorang akan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya karena ia akan memilih risiko yang sebanding atau sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Memiliki sifat kerja keras dan pantang menyerah

Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh seseorang apabila dihadapkan dengan tugas yang sulit ia tidak akan mudah menyerah, justru ia akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya sehingga ia akan mencapai prestasi kerja terbaiknya. Dalam menjalankan tugas ia akan menunjukkan kemampuan yang dimiliki, sikap ulet, tidak mudah putus asa dan tepat waktu.

5. Penuh pertimbangan dan perhitungan

Seseorang yang memiliki sikap penuh dengan pertimbangan dan perhitungan cenderung akan memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat meminimalisir kegagalan.

6. Keberhasilan tugas dan bersikap realistis

Kinerja yang dikatakan baik adalah kinerja yang dapat menghasilkan motivasi berprestasi yang tinggi, atau dengan kata lain yaitu motivasi dapat dijadikan indikator keberhasilan dari suatu tugas yang dikerjakan dan bersikap realistis terhadap hasil yang akan ia dapatkan.

Seseorang yang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan persoalan, menyukai umpan balik, menyukai risiko yang sifatnya ditengah-tengah, kerja keras dan pantang menyerah, dalam proses penyelesaian tugas orang dengan motivasi berprestasi yang besar akan memperhitungkan dan mempertimbangkan tugasnya serta keberhasilan tugas dan bersikap realistis diklasifikasikan untuk indikator-indikator motivasi berprestasi. Dengan

terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seorang karyawan untuk meningkatkan motivasi berprestasinya maka keberhasilan prestasi kerja yang akan dicapai seseorang akan tinggi pula.

2.2.1.3 Motivasi Berprestasi dalam Perspektif Islam

Agama memiliki anggapan bahwa setiap aktivitas yang ada di dunia merupakan kehidupan fana dan yang kekal adalah kehidupan akhirat. Pada akhirnya, segala sesuatu yang kita perbuat di dunia semua akan berakhir dan akan dipertanggungjawabkan di akhirat kelak. Tujuan dari setiap diri orang muslim bukanlah aktualisasi diri dan kebahagiaan, melainkan mendapatkan keridhoan Allah SWT. (Jusmaliani, 2011: 191). Islam juga tidak melarang untuk memenuhi kebutuhan maupun keinginan, selama dalam proses pemenuhan itu manusia tetap mampu menjaga martabatnya. Kata *'amilu* tidak terlepas kaitannya dengan konsep motivasi dimana kata *'amilu* menghimpun berbagai macam arti salah satunya kata *'amilu* sebagai suatu dorongan untuk mengharapkan pengampunan. Yang tertuang dalam firman Allah Q.S Al-Baqarah Ayat 62

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالنَّصَارَى وَالصَّابِئِينَ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا

فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ (٦٢)

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani dan orang-orang sabi'in, siapa saja (di antara mereka) yang beriman kepada Allah dan hari akhir, dan melakukan kebajikan, mereka mendapat pahala dari Tuhannya, tidak ada rasa takut pada mereka, dan mereka tidak bersedih hati”

Motivasi selanjutnya mengerucut pada hal-hal kebaikan, tidak sesuai apabila motivasi disandingkan dengan kejadian-kejadian yang buruk dan Allah SWT tidak meridhoinya, karena sejatinya motivasi merupakan “dorongan yang menciptakan gerakan” dimana gerakan tersebut akan membawa mutu yang lebih baik bagi seorang hamba. Allah selalu berada pada sisi hambanya, Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk bagi hambanya yang beriman, dan Allah SWT juga memerintahkan hambanya agar yakin dalam menjalani kehidupannya Q.S At- Taubah ayat 40 tentang motivasi adalah sebagai berikut :

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيَ اثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ

لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَّمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ

الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَى وَكَلِمَةُ اللَّهِ هِيَ الْغَلِيَّةُ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ (٤٠)

Artinya : “Jika kamu tidak menolongnya (Muhammad), sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir mengusirnya (dari Mekah); sedang dia salah seorang dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, ketika itu dia berkata kepada sahabatnya, “Jangan engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita.” Maka Allah menurunkan ketenangan kepadanya (Muhammad) dan membantu dengan bala tentara (malaikat-malaikat) yang tidak terlihat olehmu, dan Dia menjadikan seruan orang-orang kafir itu rendah. Dan firman Allah itulah yang tinggi. Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana.”

Chapra (1992) menjelaskan bahwa motivasi sebagai sarana terciptanya *maqashid al-syaria*, yaitu dalam memenuhi kebutuhan, hasil yang telah diperoleh bersumber dari yang baik-baik. terdapat dalil yang

bersumber dari Al-Qur'an yang menguraikan mengenai kebutuhan yang termaktub dalam firman Allah SWT, Q.S Thoha ayat 117-119 :

فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَمَا مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَىٰ
(١١٧) إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ (١١٨) وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا
تَضْحَكُ (١١٩)

Artinya : “Kemudian Kami berfirman, “Wahai Adam ! Sungguh ini (iblis) musuh bagimu dan bagi istrimu, maka sekali-kali jangan sampai dia mengeluarkan kamu berdua dari surga, nanti kamu celaka (117). Sungguh ada (jaminan) untukmu disana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang (118). Dan sungguh, disana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari (119)”.

Q.S At-Thoha ayat 117- 119 memberikan arti yaitu adanya suatu beban yang berat yang nantinya akan dipikul oleh manusia didunia apabila terusir dari surga, lantaran mereka harus mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Quraish Shihab (2001) ayat tersebut menjelaskan mengenai berbagai macam kebutuhan manusia yaitu kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder, jelas kebutuhan tersebut didasarkan pada kondisi di masa lalu (Munir dan Djalaluddin, 2014: 47). Ayat diatas juga tidak memberikan batasan beban tertentu, hanya menjelaskan secara umum yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dengan kondisi saat ini. Namun dalam hal ini, seberat apapun beban yang dipikul manusia dengan tujuan memenuhi kebutuhannya Allah SWT tidak akan membebani seseorang kecuali dengan batas kemampuannya.

Selanjutnya, menurut Yusuf (1991) dalam Idris (2017:46) motivasi bertujuan untuk mewujudkan kehidupan yang lebih baik (*al-hayat al-*

tayyibah) ke depannya. Al-Qur'an telah tegas menguraikan dalam surah An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal sholih, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik. Dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka berikan”.

Kemudian motivasi dijabarkan pada dalil Al-Qur'an dalam Surah Al-Fajr Ayat 27-30 yang akan menjelaskan mengenai kenyamanan pada hati dan ketenangan pada jiwa. Sebagaimana perwujudan motivasi yang ada pada diri seorang manusia yang terasa dekat dengan Allah SWT. Dengan memaksimalkan motivasi seorang hamba mampu untuk menjalani semua ketentuan serta ketetapan yang Allah berikan untuknya dan akan menjauhi segala larangan-Nya. Motivasi ditujukan sebagai jalan untuk menuju ridho Allah SWT kemudian kita sebagai hamba berusaha mendapatnya ridha-Nya memallui motivasi. Sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ (٢٧) ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً ۚ فَادْخُلِي فِي عِبَادِي

(٢٩) وَادْخُلِي جَنَّتِي ۚ (٣٠)

Artinya : “Wahai jiwa yang tenang! (27) Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang rida dan diridai-Nya. (28) Maka masuklah ke dalam golongan hamba-hamba-Ku, (29) dan masuklah ke dalam surga-Ku (30)”.

Tertuang pula didalam Al-Qur'an pada surah Al-Jumuah ayat 10 menyeru untuk hambanya agar menseimbangkan antara nilai ibadah dengan

nilai muamalah disertai dengan bekerja yang nantinya ditujukan dalam rangka pencarian rezeki yang telah Allah SWT sebar luaskan diatas muka bumi.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ (١٠)

Artinya : “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”.

Dalam proses pemenuhan kebutuhan syarat yang harus terpenuhi sebelumnya yaitu dapat menjaga martabatnya. Sesungguhnya ,tiap-tiap sesuatu diciptakan pada alam bumi yang ditujukan untuk kepentingan manusia itu sendiri akan tetapi, dalam mengkonsumsi barang diharuskan mengkonsumsi barang yang baik serta halal dan juga tidak secara berlebih-lebihan. Sesuai dengan sabda Rasulullah SAW pada HR. Muslim no. 1379 :

و حَدَّثَنَا عَبْدَانُ أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ أَخْبَرَنَا يُونُسُ عَنْ الزُّهْرِيِّ عَنْ عُرْوَةَ بْنِ الزُّبَيْرِ وَسَعِيدِ بْنِ الْمُسَيَّبِ أَنَّ حَكِيمَ بْنَ حَزَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَأَلْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَعْطَانِي ثُمَّ سَأَلْتُهُ فَأَعْطَانِي ثُمَّ سَأَلْتُهُ فَأَعْطَانِي ثُمَّ قَالَ يَا حَكِيمُ إِنَّ هَذَا الْمَالَ خَصْرَةٌ خُلُوءٌ فَمَنْ أَخَذَهُ بِسَخَاوَةٍ نَفْسٍ بُورِكَ لَهُ فِيهِ وَمَنْ أَخَذَهُ بِإِشْرَافٍ

نَفْسٍ لَمْ يُبَارَكْ لَهُ فِيهِ كَالَّذِي يَأْكُلُ وَلَا يَشْبَعُ الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ
الْيَدِ السُّفْلَى (رواه مسلم)

Artinya :“Dan telah menceritakan kepada kami 'Abdan telah mengkhabarkan kepada kami 'Abdullah telah mengabarkan kepada kami Yunus dari Zuhriy dari 'Urwah bin Zubair dan [Sa'id bin Musayyab] bahwa Hakim bin Hizam radliallahu 'anhu berkata,: Dari Hakim ibn Hizam, berkata : “Aku meminta (sesuatu) kepada Nabi SAW lalu ia memberikannya kepadaku kemudian aku memintanya lagi dan memberikannya kepadaku, lalu aku minta lagi dan ia memberiku lagi”. Kemudian Nabi bersabda, “Sesungguhnya harta ini hijau (indah) lagi manis. Barang siapa yang mengambilnya dengan jiwa yang baik, maka akan diberkahi dan barang siapa yang mengambilnya dengan jiwa yang boros, maka tidak akan diberkahi seperti orang yang makan tapi tidak kenyang-kenyang. Tangan diatas lebih baik daripada tangan dibawah””.

Maslahat sebagai jalan dalam memenuhi setiap kebutuhan manusia harus disertai dengan motivasi yang tinggi pula. Tercapainya sebuah masalah apabila manusia tersebut hidup dalam keseimbangan. Hal ini dikarenakan keseimbangan merupakan salah satu sunnatullah. Dalam mewujudkan konsep masalah ini harus sesuai dengan ajaran islam. Seperti halnya dalam mendapatkan suatu barang diutamakan terlebih dahulu menilai keberkahan yang terkandung didalamnya (Idris, 2017: 47).

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja baik, bersih serta tenteram bagi karyawan, tidak hanya itu lingkungan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan. Kemudian

dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan, lingkungan kerja secara langsung memiliki peran penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Definisi lingkungan kerja yang baik diartikan sebagai lingkungan kerja yang siap memenuhi syarat bersih, aman, dan nyaman yang nantinya diharapkan dapat mengoptimalkan kegiatan karyawan. Oleh sebab itu dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik akan memastikan keberhasilan dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Pendapat mengenai lingkungan kerja yang didefinisikan oleh Nitisemito (1992) adalah suatu keadaan ekstn maupun intern yang memiliki pengaruh terhadap semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Pengertian lain mengenai lingkungan kerja dikemukakan oleh Sedarmayanti (2003) yang memberi definisi bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu kondisi dimana individu dapat melakukan pekerjaannya secara ideal, aman, nyaman dan sehat. Kemudian secara global Sedarmayanti (2011: 21) membagi lingkungan kerja menjadi 2 bagian yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang berhubungan langsung maupun berhubungan secara tidak langsung yang nantinya dapat mempengaruhi proses bekerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah suatu kondisi dimana pengaruh lingkungan ini didasarkan pada hubungan yang terjalin baik itu antar pimpinan dengan karyawan, maupun karyawan dengan karyawan. Terciptanya suasana lingkungan kerja yang baik tidak terlepas dari peran pengelolaan yang baik pula hal tersebut juga dipaparkan oleh Sarwoto (2001:99) bahwa suasana kerja yang baik didapatkan pada susunan organisasi yang baik pula, akan tetapi berbanding terbalik jika lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik yang nantinya akan berdampak pada penurunan semangat serta prestasi kerja pegawai.

Dalam meningkatkan motivasi berprestasi serta prestasi kerja terdapat faktor-faktor pendukung yang mempengaruhinya, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa apapun yang berkaitan dan berada disekitar karyawan.

2.2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) dalam Enny (2019:66) berpendapat bahwa lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi 2 macam yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu atau keadaan yang diinterpretasikan secara fisik yang berada disekitar tempat bekerja, yang bisa memberikan pengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawan (Sedarmayanti, 2011:26). kemudian lingkungan fisik terbagi lagi jadi dua bagian yaitu :

1. Lingkungan yang terdapat pengaruh langsung terhadap karyawan seperti : kenyamanan tempat kerja serta barang-barang fisik yang secara langsung dapat mempengaruhinya.
2. Lingkungan yang berpengaruh tidak langsung kepada karyawan yaitu seperti : temperatur suhu, ventilasi/sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan lain sebagainya.

Untuk meminimalisir dampak yang ditimbulkan dari lingkungan fisik maka antisipasi awal yang perlu dilakukan adalah harus memahami manusia, baik dari segi harfiah sampai pada sikap yang bertujuan sebagai dasar dalam menentukan lingkungan fisik yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah suatu keadaan yang berkaitan secara langsung pada hubungan kerja, baik berupa hubungan antar karyawan serta hubungan antara pimpinan dengan karyawan begitupun sebaliknya. Untuk mewujudkan suasana lingkungan kerja yang baik maka diperlukannya suasana pertalian persaudaraan, komunikasi interpersonal yang baik serta faktor-faktor lain yang berpengaruh. Hubungan kerja yang dibina dengan baik sangat mempengaruhi mental karyawan, untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis serta efektif, atasan perlu melakukan hal-hal berikut :

1. Memberikan ruang gerak kepada karyawan untuk menyampaikan aspirasinya, dalam hal ini atasan perlu mempelajari hubungan antar karyawan dan tim kerja
2. Mengelola hubungan kerja dengan pengendalian emosional, maksudnya adalah dalam menjalin hubungan kerja sifat saling menghargai juga memiliki dampak yang luar biasa terhadap prestasi serta performa kerja karyawan.

Berdasarkan dari penjelasan yang telah diuraikan didapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja besar pengaruhnya terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan. dimana nantinya juga akan mempengaruhi pada tingkat produktivitas kerja dan efektivitas serta efisiensi kerja.

2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Parlinda dan Wahyudin dalam Logahan, Tjoe dan Naga (2012:575) adalah :

a) Perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja yaitu yang meliputi segala sesuatu yang berada pada tempat kerja seperti alat-alat yang mendukung terlaksananya suatu pekerjaan (laptop, printer, wifi dan lain-lain)

b) Pelayanan kepada pegawai

Maksudnya adalah keseluruhan pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya seperti tersedianya tempat ibadah dan lain sebagainya

c) Kondisi kerja

Hal ini diartikan sebagai segala sesuatu yang secara harfiah dapat dirasakan seperti temperatur, ventilasi udara, dan penerangan

d) Hubungan Personal

Yaitu terciptanya kondisi dimana hubungan antar rekan kerja maupun atasan dengan bawahan dan berjalan dengan baik

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:146) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi :

a) Penerangan

Penerangan yang dimaksud tidak hanya sekedar pada sumber listrik akan tetapi yang dimaksudkan disini juga sumber cahaya dari matahari. Dalam pelaksanaan tugas karyawan harus mendapatkan penerangan yang cukup apalagi kalau pekerjaan tersebut membutuhkan kecermatan yang tinggi. Selain itu tujuannya penerangan dengan sinar matahari adalah untuk menghemat penggunaan daya listrik pada perusahaan

b) Suhu udara

Pertukaran udara pada ruang kerja juga harus diperhatikan, apabila pertukaran suhu udara dalam ruang kerja baik akan menimbulkan kesegaran fisik karyawan. Akan tetapi apabila sirkulasi suhu udara tidak maksimal, hal ini menimbulkan rasa pengang yang mudah membuat karyawan merasa kelelahan.

c) Suara bising

Kebisingan dapat menyebabkan terusiknya konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Akibat dari adanya kebisingan ini ialah pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal. Berkaitan dengan hal tersebut pihak perusahaan hendaknya dapat meminimalisir kebisingan yang terjadi.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna dapat mempengaruhi psikologis dari seorang karyawan. dalam hal ini, permasalahannya adalah bagaimana suatu perusahaan dapat memanfaatkan warna-warna tersebut untuk mempengaruhi semangat serta gairah karyawan dalam bekerja.

e) Ruang gerak yang diperlukan

Dalam hal ini suatu organisasi dituntut untuk memberikan ruang gerak yang cukup untuk karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak akan maksimal apabila ruang gerak yang disediakan sangat terbatas. Dengan

demikian, ruang gerak yang disediakan untuk karyawan sebaiknya dilakukan perencanaan terlebih dahulu, ini bertujuan agar karyawan nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

f) Keamanan kerja

Keamanan yang diciptakan oleh tempat kerja dapat mempengaruhi tingkat ketenangan seorang karyawan tidak hanya itu ketenangan dalam bekerja juga akan berdampak pada peningkatan gairah kerja. Sehingga dengan hal itu dapat menimbulkan jaminan dimasa yang akan datang.

g) Hubungan karyawan

Hubungan kerja karyawan yang erat kaitannya dengan hubungan sesama rekan kerja maupun pimpinan dengan karyawan.

Mengadopsi kedua pendapat diatas, maka dalam menilai atau mengukur suatu lingkungan kerja didasarkan sebagai berikut :

a) Penerangan

Penerangan yang dimaksud tidak hanya sekedar pada sumber listrik akan tetapi yang dimaksudkan disini juga sumber cahaya dari matahari. Dalam pelaksanaan tugas karyawan harus mendapatkan penerangan yang cukup apalagi kalau pekerjaan tersebut membutuhkan kecermatan yang tinggi. Selain itu tujuannya penerangan dengan sinar matahari

adalah untuk menghemat penggunaan daya listrik pada perusahaan

b) Suhu udara

Pertukaran udara pada ruang kerja juga harus diperhatikan, apabila pertukaran suhu udara dalam ruang kerja baik akan menimbulkan kesegaran fisik karyawan. Akan tetapi apabila sirkulasi suhu udara tidak maksimal, hal ini menimbulkan rasa pengang yang mudah membuat karyawan merasa kelelahan.

c) Suara bising

Kebisingan dapat menyebabkan terusiknya konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Akibat dari adanya kebisingan ini ialah pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal. Berkaitan dengan hal tersebut pihak perusahaan hendaknya dapat meminimalisir kebisingan yang terjadi.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna dapat mempengaruhi psikologis dari seorang karyawan. dalam hal ini, permasalahannya adalah bagaimana suatu perusahaan dapat memanfaatkan warna-warna tersebut untuk mempengaruhi semangat serta gairah karyawan dalam bekerja.

e) Ruang gerak yang diperlukan

Dalam hal ini suatu organisasi dituntut untuk memberikan ruang gerak yang cukup untuk karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak akan maksimal apabila ruang gerak yang disediakan sangat terbatas. Dengan demikian, ruang gerak yang disediakan untuk karyawan sebaiknya dilakukan perencanaan terlebih dahulu, ini bertujuan agar karyawan nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

f) Keamanan kerja

Keamanan yang diciptakan oleh tempat kerja dapat mempengaruhi tingkat ketenangan sorang karyawan tidak hanya itu ketenangan dalam bekerja juga akan berdampak pada peningkatan gairah kerja. Sehingga dengan hal itu dapat menimbulkan jaminan dimasa yang akan datang.

g) Hubungan karyawan

Hubungan kerja karyawan yang erat kaitannya dengan hubungan sesama rekan kerja maupun pimpinan dengan karyawan.

h) Pelayanan kepada pegawai

Maksudnya adalah keseluruhan pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya seperti tersedianya tempat ibadah dan lain sebagainya

2.2.2.4 Konsep Lingkungan Kerja Menurut Islam

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung terciptanya suasana ruangan kerja yang selalu nyaman, kondusif, bersih, sehat dan islami. Kebersihan tidak dipandang dari kondisi ruangan yang teratur, namun dijaga dan ditata juga oleh karyawan yang berjiwa suci karena secara rutin berwudhu. Kemudian suasana lingkungan kerja yang islami juga diharapkan dapat menjadikan identitas suatu perusahaan. Dalam islam memberikan tempat kerja positif merupakan tanggung jawab dan keharusan bagi pemimpin yang ada di perusahaan. Pemimpin mengemban amanat untuk mengelola lingkungan kerjanya dengan sebaik mungkin. Sebagai pemimpin atau yang sering disebut khalifah, memiliki tanggung jawab untuk memelihara aset yang dimilikinya. Hal didasarkan pada firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya : *“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”*.

Terdapat hadits yang memberikan penjelasan mengenai lingkungan kerja yaitu hadits sunan Tirmidzi no.2723 adalah sebagai berikut :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ بَشَّارٍ حَدَّثَنَا أَبُو عَامِرٍ الْعَقَدِيُّ حَدَّثَنَا خَالِدُ بْنُ إِلْيَاسَ
عَنْ صَالِحِ بْنِ أَبِي حَسَّانَ قَالَ سَمِعْتُ سَعِيدَ بْنَ الْمُسَيَّبِ يَقُولُ إِنَّ اللَّهَ
طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ
الْجُودَ فَتَنَظَّفُوا أَرَاهُ قَالَ أَفَنِيَّتَكُمْ وَلَا تَشَبَّهُوا بِالْيَهُودِ

Artinya : “Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Basyar, telah menceritakan kepada kami Abu 'Amir 'Aqadi, telah menceritakan kepada kami Khalid bin Ilyas dari Shalih bin Abu Hassa ia berkata; Aku mendengar Sa'id bin Musayyab berkata; "Sesungguhnya Allah Maha Baik, dan menyukai kepada yang baik, Maha Bersih dan menyukai kepada yang bersih, Maha Pemurah, dan menyukai kemurahan, dan Maha Mulia dan menyukai kemuliaan, karena itu bersihkanlah diri kalian, "aku mengiranya dia berkata; "Halaman kalian, dan janganlah kalian menyerupai orang-orang Yahudi”.

Menyediakan lingkungan kerja yang ramah dan islami sangat penting, yang bertujuan untuk terciptanya mental kerja dan motivasi karyawan. selain memberikan jaminan kenyamanan bagi karyawan untuk menginterpretasikan keyakinan mereka. Pendapat yang sama juga dijelaskan oleh Mohammad, Rozilah dan Ali (2015) bahwa pentingnya agama dalam retensi karyawan pada tempat kerja pada khususnya bagi muslim. Tempat kerja yang memungkinkan karyawannya berlatih mengenai keagamaan akan cenderung mempertahankan karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Terkait konsep kebijakan bagi suatu perusahaan ialah bertanggung jawab serta menjamin lingkungan kerja yang digunakan bekerja oleh para karyawan. hal tersebut menggambarkan keberhasilan Rasulullah dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif karena sikap penyanyang yang

ditunjukkannya. Sebagaimana difirmankan dalam Q.S Ali Imran Ayat 159 sebagai berikut :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ
(١٥٩)

Artinya : “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal”.

Dalam menjalankan suatu pekerjaan hendaknya kita juga memperhatikan mengenai kemaslahatan para pekerja. Ayat diatas membahas mengenai sikap Rasulullah yang lemah lembut. Hal tersebut sesuai dengan lingkungan kerja non fisik dimana sorang pemimpin harus memiliki hubungan serta sikap yang baik kepada karyawannya serta bekerja sama guna mensukseskan apa yang telah menjadi tujuan perusahaan.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik seorang pemimpin harus memperhatikan segala aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Apabila seorang pemimpin tidak memperhatikannya maka akan terdapat kerusakan yang akan berakibatkan kefatalan. Sebab, akan menimbulkan berbagai kerugian. Larangan ini termaktub dalam Sunan Ibnu Majjah no.2341

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ يَحْيَى، قَالَ: حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّزَّاقِ، قَالَ: أَنْبَأَنَا مَعْمَرٌ، عَنْ جَابِرِ الْجُعْفِيِّ،

عَنْ عِكْرِمَةَ، عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ؛ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ: (لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ).

Artinya : “Muhammad bin Yahya telah menceritakan kepada kami, beliau mengatakan: ‘Abdurrazzaq menceritakan kepada kami, beliau mengatakan: ‘Ma’mar memberitaskan kepada kami, dari Jabir Al-Ju’fi, dari ‘Ikrimah, dari Ibnu ‘Abbas; Beliau mengatakan: Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, Janganlah engkau saling membahayakan dan saling merugikan”.

Penjelasan Hadits tersebut menurut Daqiqil (2013) ialah perbuatan yang merugikan orang lain merupakan perbuatan yang sangat dzalim dan setiap perbuatan dzolim ialah haram. Sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Muslim no. 2577

عَنْ أَبِي ذَرٍّ الْغِفَارِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِيمَا يَرْوِيهِ عَنْ رَبِّهِ

سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى أَنَّهُ قَالَ: يَا عِبَادِي إِنِّي حَرَّمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي وَجَعَلْتُهُ بَيْنَكُمْ مُحَرَّمًا فَلَا

تَظَالَمُوا

Artinya : “Dari Abu Dzar Al-Ghifary radiallahu ‘anhu, dari Nabi Muhammad, dalam hadits qudsi yang Nabi Muhammad SAW riwayatkan dari Tuhan-nya, bahwasanya Dia Allah subhanahu wa ta’ala berfirman “Wahai hamba-hamba-Ku, sesungguhnya Aku telah mengharamkan kezaliman atas diri-Ku dan Akupun jadikan kezaliman itu di antara kalian sebagai sesuatu yang haram. Maka janganlah kalian saling menzalimi”.

Untuk menyediakan lingkungan kerja yang islami, organisasi harus paham mengenai kebutuhan dasar yang dimiliki oleh karyawan muslim. Cara yang paling mudah untuk memahami hal tersebut adalah dengan memahami kewajiban mereka sebagai seorang muslim. Oleh sebab itu untuk mewujudkan lingkungan kerja yang islami, atasan perlu menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan seperti ruang sholat dan

memberikan alokasi waktu untuk menunaikan ibadah sholat (Zainuddin,dkk, 2018 :70).

2.2.3 Prestasi kerja

2.2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Peningkatan prestasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Hubungan nyata terjadi antara prestasi kerja karyawan dengan motivasi berprestasi pada karyawan, dimana semakin tinggi prestasi kerja yang diciptakan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. pengukuran tingkat prestasi karyawan dihitung berdasarkan target kerja yang telah terselesaikan pada waktu yang tepat.

Prestasi kerja atau yang sering disebut *performance* pada prinsipnya adalah definisi lain yang memberi gambaran akan sebuah prestasi yakni kata *achievement*. Menurut Sutrisno (2017: 151) prestasi kerja ialah hasil kerja yang didasarkan pada penilaian kerja seorang karyawan dalam penyelesaian tugas-tugas. Sejalan dengan pendapat yang dipaparkan oleh Hasibuan (2013) dalam Sungkono dan Dewi (2017) prestasi kerja merupakan hasil yang didapat dari proses kerja yang telah diselesaikan, dengan acuan kemahiran, keahlian, kesungguhan serta ketepatan waktu.

Prestasi kerja diukur berdasarkan tingkat keseriusan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang telah

dibebankan. Gray, dkk dalam Winardi (2004) menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang kemungkinan besar tidak diketahui oleh atasan maupun karyawan itu sendiri. Namun Hasibuan (2011) mengklasifikasikan bahwa hasil dari prestasi kerja ialah gabungan dari beberapa faktor antara lain :

- a. Minat dalam bekerja
- b. Penerimaan pendelegasian tugas
- c. Tingkat motivasi seseorang

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai definisi prestasi kerja yaitu suatu pencapaian yang diraih oleh seseorang yang dinilai berdasarkan tugas yang telah diberikan serta terjadi peningkatan mutu kerja.

2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja ditentukan berdasarkan motivasi berprestasi dan kecakapan yang ada pada diri karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Apabila karyawan mempunyai tingkat motivasi berprestasi yang tinggi maka dapat memberikan dorongan kepada karyawan tersebut untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya (Listyanti dan Dewi, 2019: 5288).

Prestasi kerja merupakan faktor yang menjadi dasar rujukan bahwa prestasi kerja tersebut mengalami keberhasilan atau kegagalan dari tujuan

perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan akan mengoptimalkan usaha dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Mangkunegara (2009:68) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu :

1. Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) diklasifikasikan menjadi kemampuan untuk menalar atau biasa disebut dengan kecerdasan intelektual (IQ) dan Kemampuan untuk mengenali, mengendalikan emosi dan perasaan atau dalam kata lain disebut kecerdasan emosional (EQ). Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki skor nilai IQ dan EQ diatas rata-rata didukung dengan pendidikan yang mempuni serta memiliki kelihaian dalam hal menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan jauh lebih mudah untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Faktor motivasi Berprestasi

Menurut Mangkunegara (2009:69) terbentuknya motivasi berdasarkan perangai dari seorang karyawan untuk menghadapi situasi yang terjadi didalam kerja. Motivasi berprestasi diartikan sebagai suatu keadaan yang mampu memberikan dorongan kepada seorang karyawan untuk bersikap yang lebih terarah. Sikap dan mental yang baik dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimum. Kemudian Sutrisno (2009:152) juga menjelaskan bahwa seorang karyawan

dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan semaksimal mungkin, dalam kaitannya dengan prestasi kerja ialah apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka tingkat prestasi yang didapatkan juga akan meningkat.

Selain faktor diatas terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi tingkat prestasi individu, menurut Stress (1984) dalam Sutrisno (2009:151) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada individu :

a) Kemampuan, sikap, dan minat seseorang.

Prestasi kerja erat kaitannya dengan kecakapan seseorang dalam mengerjakan serta menyelesaikan tugas yang telah dibebankan, sikap yang ditunjukkan oleh karyawan, serta minat seorang karyawan dimana hal ini secara tidak langsung dapat menjadikan dorongan (motivasi) serta dapat menentukan kualitas perilaku karyawan yang ditujukan untuk peningkatan prestasinya kerjanya.

b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang.

Seseorang yang memiliki prestasi kerja yang tinggi memungkinkan seseorang karyawan tersebut dengan mudah dapat memahami serta menerima penjelasan tanpa melihat peranan atau seseorang. Pengaruh prestasi kerja dalam hal ini

adalah memberikan pembelajaran dan memberikan pemikiran yang baik tentang menghargai peranan orang lain di dalam perusahaan atau organisasi

c) Lingkungan kerja internal dan eksternal yang mendukung

Menurut Wirawan (2009:6) menjelaskan bahwa lingkungan kerja internal maupun eksternal penyebab lain yang juga dapat mendominasi pada prestasi kerja karyawan. Pembagian lingkungan kerja yang terjadi tidak dapat dipisahkan karena keduanya harus memiliki nilai yang seimbang agar keduanya secara bersamaan mampu berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dan dapat dikatakan pula apabila suatu organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik maka performa kerja yang akan ditampilkan oleh karyawan juga akan baik.

Berangkat dari faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas, dapat ditarik kesimpulan yaitu peranan yang paling besar, dimiliki oleh prestasi kerja dimana prestasi kerja sebagai bentuk dorongan yang timbul atas dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar keunggulan. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh seorang individu maka semakin kuat pula perilaku berprestasi yang ditampilkan. Kemudian apabila seorang karyawan yang bekerja dengan lingkungan kerja yang mampu mendukung aktivitas kerjanya maka hasil kerja yang diberikan juga akan maksimal

begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang digunakan tidak mampu mendukung aktivitas kerja karyawan maka karyawan akan memberikan kinerja yang rendah.

2.2.3.3 Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja diartikan sebagai tolak ukur hasil kerja seseorang. Didalam perusahaan prestasi kerja dijadikan sebagai hal yang dapat dipertimbangkan dalam kegiatan promosi. Prestasi kerja sendiri diukur berdasarkan kualifikasi yang dimiliki oleh seseorang yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerjasama, serta sikap pegawai.

Mangkunegara (2002:67) menjelaskan indikator yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

a. **Kualitas kerja**

Kualitas kerja menggambarkan mutu hasil kerja seorang karyawan yang didasari oleh standarisasi yang sudah ditetapkan. Kualitas kerja dapat dilihat berdasarkan lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab, dan wewenang yang diberikan dalam menyelesaikan tugas.

b. **Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah dari hasil pekerjaan yang diselesaikan secara tepat waktu.

c. **Konsistensi pegawai**

Standar dalam menilai konsistensi karyawan dilihat berdasarkan usaha yang dilakukan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki, aktualisasi diri, memahami dan mengikuti arahan yang

diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, serta hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama merupakan suatu sikap ketersediaan karyawan dalam berpartisipasi dalam suatu pekerjaan dan dilakukan secara bersama-sama antara satu karyawan dengan karyawan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

e. Sikap Pegawai

Apabila seorang karyawan memiliki perilaku yang baik maka akan menciptakan pula hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja atau pimpinan dengan karyawan.

Berdasarkan uraian indikator diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja ialah cara ukur terhadap hasil kerja dari karyawan didalam suatu perusahaan yang dapat digunakan pula sebagai acuan atau dasar dalam pelaksanaan kenaikan jabatan. Prestasi kerja dapat dilihat dan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerjasama serta sikap pegawai. Keseluruhan indikator tersebut dapat membantu suatu perusahaan atau organisasi dalam pengembangam serta peningkatan dari kinerja yang diberikan oleh karyawannya.

2.2.3.4 Konsep Prestasi Kerja Menurut Islam

Bekerja keras merupakan kewajiban bagi seorang muslim, bekerja memiliki pengertian sebagai suatu kegiatan (*activity*) yang dilakukan

seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Bekerja bukan serta merta bertujuan mencari uang, namun bekerja sebagai bentuk dari ibadah untuk menggapai ridho Allah SWT. Pekerjaan yang dilakukan secara sadar didalamnya terdapat motivasi untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki dapat memberikan hasil yang maksimal. Hal tersebut sesuai dengan Q.S An- Nahl : 97 sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ

مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ (٩٧)

Artinya : *“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.*

Pengertian lain mengenai makna bekerja bagi seorang muslim menurut Djakfar (2019:101) adalah usaha yang dilakukan secara sungguh-sungguh dengan cara mengekspresikan diri sebagai arti dari seorang hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan meletakkan diri sebagai bagian dari hamba terbaik (*khairun ummah*).

Al-Qur'an menjelaskan bahwa kebutuhan berprestasi hanya terfokus pada duniawi dan ukhrawi yang sama sekali tidak memiliki orientasi kepada kepentingan diri sendiri, akan tetapi kepada Allah SWT (Maguni dan Maupa, 2018: 117). Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Insyirah ayat 7-8 :

فَاِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَاِلٰى رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya : *“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (7). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (8)”*.

Ayat diatas tegas menjelaskan bahwa seseorang harus tetap bekerja keras disertai dengan kegigihan yang bertujuan sebagai peningkatan prestasi kerja. Dalam mengemban pekerjaan sikap seorang muslim hanya berharap ridha Allah SWT bukan pengakuan dari sesama manusia. Sikap kerja keras bagi seorang muslim merupakan sikap mendasar yang dapat dimotivasi oleh kualitas hidup yang terintegrasi dengan syariat yang akan memunculkan lingkungan yang terlahir dengan semangat tauhid, yang diimplementasikan oleh amal shaleh yang dilakukan. Hal ini berarti prestasi kerja seorang muslim menjadi cara pandang bahwa bekerja bukanlah sekedar memenuhi hasrat duniawi, namun bekerja sebagai jalan menuju Ridha Allah SWT. (Maguni dan Maupa, 2018:117).

Pengutusan manusia dimuka bumi dimana didalamnya terdapat sumber-sumber penghidupan. Sumber penghidupan tersebut merupakan rezeki yang disiapkan oleh Allah SWT yang diperuntukan untuk manusia. Wujud penyembahan manusia kepada Allah SWT adalah manusia yang memanfaatkan dan menggunakan rezeki yang baik dan diridhai oleh Allah SWT. Dengan bekerja manusia akan memperoleh rezeki yang baik yang tertuang dalam ayat Q.S Al- A'raf ayat 10 sebagai berikut :

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ (١٠)

Artinya : *“Dan sungguh, Kami telah menempatkan kamu di bumi dan di sana Kami sediakan (sumber) penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur”*

Terdapat pula ayat Al-Qur'an yang menyeru untuk bekerja. Dimana hal ini didasarkan pada Q.S At-Taubah ayat 105 adalah sebagai berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : *“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*

Dalam kata *'amalakum* memiliki arti yaitu pekerjaanmu. Kata tersebut berarti berupa amal yang dilakukan didunia yakni dapat berupa prestasi selama di dunia. Didalam ilmu manajemen amal diartikan sebagai suatu kinerja (*performance*) Selain itu, nilai nilai yang perlu diperhatikan dalam menilai prestasi kerja dalam islam menurut Juliandi (2014:38) menjelaskan bahwa prestasi kerja dalam perspektif islam yakni untuk memenuhi kewajiban, tanggung jawab serta control, ibadah dan jihad. Penilaian prestasi kerja telah dijelaskan dengan tegas didalam Al-Qur'an dan Hadits. Berdasarkan prestasi kerja yang merujuk pada nilai-nilai islam, ukurannya didasarkan pada : a) kesatuan (*unity*) b) keseimbangan c) ikhtiar d) tanggung jawab e) kebenaran.

Disandarkan pada dalil naqli dan dalil 'aqli sebagaimana yang telah disampaikan diatas dapat dilihat bahwa bekerja ialah konsep yang cukup krusial didalam pandangan agama. Tujuan bekerja tidak terfokus

hanya untuk mencari rezeki dan memenuhi kebutuhan hidup semata, namun didalamnya terdapat nilai kepatuhan dan rasa syukur sebagai wujud penyembahan manusia terhadap Allah SWT.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X) dengan Lingkungan Kerja

(Z)

Terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap tingkat motivasi berprestasi salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai tingkat kesiapan tempat kerja dalam memenuhi tingkat kenyamanan yang dibutuhkan oleh karyawan. Adanya hubungan yang erat antara motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja, hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyono, Chandra dan Ariana (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja secara yang positif dan signifikan.

Penelitian lain juga menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja secara parsial dan simultan yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Togas dan Uling (2015).

H₁ : Motivasi berprestasi (X) berpengaruh secara langsung terhadap lingkungan kerja karyawan (Z)

2.3.2 Hubungan antara Lingkungan kerja (Z) dengan Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja karyawan menjadi salah satu pendorong keberhasilan dan kegagalan dari suatu perusahaan. Harapan tumbuh kembangnya prestasi karyawan ini tidak lepas dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Togas dan Uhing (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado” dengan hasil yang menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki korelasi dan memberikan pengaruh secara simultan maupun secara parsial.

Penelitian ini juga didukung oleh Latifah dan Nurmalasari (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang” menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara simultan dapat mempengaruhi prestasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial merupakan faktor nyata yang mempengaruhi prestasi kerja.

H₂ : Lingkungan kerja karyawan (Z) berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja (Y)

2.3.3 Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X) dengan Prestasi Kerja (Y)

Melalui Lingkungan Kerja (Z)

Motivasi berprestasi memiliki keterkaitan terhadap diri seseorang dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini menjadi tanda seberapa besar usaha individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut

dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi dorongan yang dilakukan oleh individu akan mengakibatkan peningkatan pada prestasi kerja seseorang.

Hasil analisis serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Hakim (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang” dengan analisis yang diajukan untuk menguji hipotesis menunjukan bahwa adanya pengaruh yang timbul dari hasil pengujian variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja secara signifikan. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja menunjukan hasil bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

H3 : Motivasi berprestasi (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) melalui lingkungan kerja karyawan (Z).

2.3.4 Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X) dengan Prestasi Kerja (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Listyanti dan Dewi (2019) “Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja” menjelaskan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Analisis serupa juga dipaparkan oleh Dwiarko dan Charismaini (2008) “Pengaruh motivasi berprestasi dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT PG Rajawali” menyatakan bahwa motivasi berprestasi dan hubungan antara personal terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja. Hasil analisis tersebut didukung dengan penelitian

yang dilakukan oleh Sina, Kusuma dan Paranoan (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda” mengemukakan hasil yang sama yaitu variabel bebas motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja.

H4 : Motivasi berprestasi (X) berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja (Y)

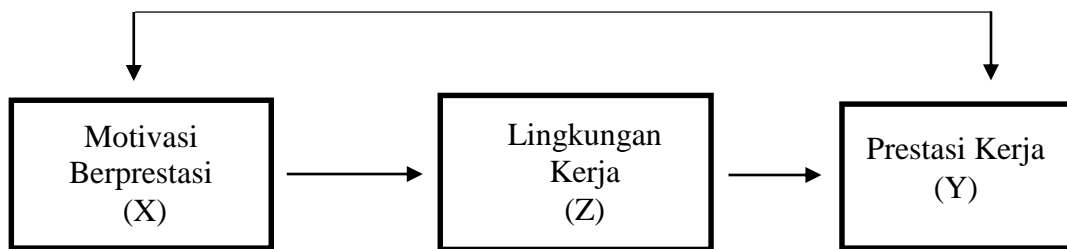
2.4 Kerangka Berpikir

Motivasi berprestasi dan lingkungan kerja mempunyai efek yang relatif besar terhadap prestasi kerja. Dengan adanya motivasi berprestasi dan lingkungan kerja yang baik akan membentuk prestasi kerja yang tinggi pula. Dengan prestasi kerja yang tinggi akan menumbuhkan tingkat kreatifitas, kecakapan serta mutu dari sumber daya manusia baik secara individu maupun organisasi yang nantinya individu tersebut dapat dijadikan pondasi bagi satu organisasi. Tidak berhenti sampai disini, adanya sumber daya manusia yang memiliki mutu unggul tidak terlepas dari peran motivasi berprestasi sebagai tolak ukur dalam menggapai hasil kerja yang diharapkan.

Kemudian prestasi kerja seorang karyawan merupakan hasil yang telah dicapai dari hasil kerja. Pencapaian hasil tersebut tidak terlepas dari peranan individu yang berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya dengan berpedoman pada nilai-nilai yang tertanam pada dirinya.

Didasarkan atas deskripsi yang telah disebutkan diatas maka dapat dibentuk kerangka berfikir yang merupakan korelasi dari variabel-variabel tersebut, yaitu motivasi berprestasi, prestasi kerja dan lingkungan kerja Sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Hipotesis



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan bentuk pendekatan *explanatory research* (penelitian penjelasan) yang bertujuan untuk menjelaskan suatu peristiwa yang terjadi dan untuk membangun, menguraikan, memperluas serta menguji teori yang digunakan (Newman and Edition, 2014:40). Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat hasil dari penelitian ini baik hasil secara simultan maupun secara parsial pada variabel motivasi berprestasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui lingkungan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada PT Magnum Attack Indonesia yang beralamat di Jl. Ikan Cucut No.01 Kel. Tunjung Sekar, Kec. Lowokwaru, Kota Malang. Jawa Timur 65142.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan istilah kolektif yang digunakan untuk menggambarkan total dari kuantitas suatu objek dari jenis yang menjadi subjek dalam penelitian. Pada populasi dapat terdiri dari beberapa jenis objek, orang, atau bahkan organisasi (Walliman, 2011:94). Dengan kata lain

bahwa populasi adalah suatu kawasan yang bersifat umum yang tersusun atas objek atau subjek dengan kualitas serta karakteristik tertentu (Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Populasi yang dipergunakan pada penelitian kali ini ialah pegawai PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang sebanyak 100 karyawan.

3.3.2 Sampel

Pada proses pemilihan hanya sekelompok kecil diluar dari kelompok besar itulah yang disebut dengan sampel. Syahrudin dan Salim (2014:113) menjelaskan bahwa sampel yakni bagian dari populasi yang menjelaskan ciri serta jumlah tertentu. Karakteristik yang terdapat pada sampel nantinya dapat memberikan gambaran mengenai responden tersebut.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *probability sampling* adalah metode yang dipergunakan pada penelitian ini, dimana setiap tingkatan populasi berhak atas kesempatan untuk terpilih menjadi bagian dari pada sampel penelitian. Metode *simple random sampling* juga dipergunakan untuk mengambil sampel secara acak dan tidak mementingkan tingkatan pada tiap populasi dengan tujuan agar sampel terpilih dapat mewakili seluruh populasi (Istijanto, 2010:120).

Jumlah keseluruhan sampel sebanyak 80 orang, pengambilan sampel tersebut didasarkan pada rumus slovin dengan toleransi kesalahan (*error*) sebesar 5% yaitu sebagai berikut :

$$n = N / (1 + N \cdot e^2)$$

$$n = 100 / (1 + 100 \times (5^2))$$

$$n = 100 / (1 + 100 \times (0,05)^2)$$

$$n = 100 / (1 + 100 \times (0,0025))$$

$$n = 100 / 1,25$$

$$n = 80$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

E : Toleransi kesalahan (*error*) 5%

3.5 Data dan Jenis Data

Arikunto (2002) dalam Nurdin dan Hartati (2019:171) menyatakan bahwa data penelitian merupakan segala kenyataan yang diinterpretasikan menjadi skor yang dapat digunakan bahan untuk mengumpulkan sebuah informasi. Data terbagi atas dua bagian yaitu :

a. Data primer

Data primer adalah data yang cara memperolehnya dilakukan secara langsung dari informan (Supriyanto dan Maharani, 2013: 9). Data primer dapat memberikan informasi pada hampir semua aspek. Kemudian hasil wawancara serta kuesioner yang disebar pada karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang selaku informan digunakan sebagai data primer.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah diinterpretasikan dan direkam. Untuk mendukung penelitian ini perlu disediakan data sekunder yang digunakan sebagai dasar dalam menginterpretasikan data yang tidak bisa dijelaskan oleh angka-angka seperti profil perusahaan, struktur organisasi dan sistem pelayanan pada konveksi garmen PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam mengumpulkan data dapat diklasifikasikan menjadi beberapa bagian antara lain :

1. Kuesioner

Nurdin dan Hartati (2019:187) menerangkan bahwa kuesioner merupakan sebuah daftar pernyataan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari responden. Fungsi dari kuesioner adalah bertujuan untuk mendapatkan penjelasan atau keterangan dari responden. Kelemahan penggunaan kuesioner itu sendiri yaitu tidak dapat digunakan untuk menanyakan hal-hal yang bersifat pribadi. Kuesioner akan berfungsi apabila responden yang dituju memiliki pengetahuan, kemampuan dan ketersediaan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan. Sebagai metode pengumpulan data kuesioner dapat dikatakan sebagai alat yang sangat fleksibel yang memiliki banyak keuntungan seperti format yang terstruktur, mudah dan murah, serta data dapat dikelola dengan cepat dan dalam jumlah yang besar.

Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang.

2. wawancara

Wawancara umumnya dilakukan dengan cara *face to face*. Dimana peneliti membutuhkan kemampuan yang digunakan untuk menggali informasi yang diperlukan. Menurut Sutrisnohadi (1986) dalam Barlian (2016:42) didalam wawancara terdapat beberapa aturan yang harus diperhatikan antara lain :

- a. Responden yang menyampaikan informasi merupakan orang yang paling mengetahui tentang objek yang diteliti
- b. Segala sesuatu yang dikatakan oleh responden kepada peneliti adalah benar

Teknik wawancara lebih cocok digunakan untuk pertanyaan yang membutuhkan penyelidikan untuk mendapatkan informasi yang memadai. Untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi peneliti melaksanakan wawancara pada karyawan yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data berupa bahan tertulis yang sesuai dengan penelitian. Data dokumentasi sering didapat melalui foto- foto, buku- buku serta laporan- laporan (Walliman, 2011:79). Data dokumentasi yang akan digunakan adalah data absensi kehadiran karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang, invoice data

penjualan, data pelanggan serta gambaran umum mengenai perusahaan PT
Magnum Attack Indonesia Kota Malang

3.7 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2012:38) memaparkan bahwa variabel penelitian ialah segala sesuatu yang menjadi ciri khas dari objek atau aktivitas penelitian yang nantinya akan ditelaah lebih lanjut dan dapat ditarik kesimpulan.

A. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi didefinisikan oleh Murray dalam Winardi (2007:81) yakni motivasi berprestasi tinggi merupakan suatu tindakan yang dilakukan seseorang serta mampu bertahan bertahan dalam kesulitan dengan standar keunggulan (*standard of excellence*). Berikut indikator motivasi berprestasi menurut McClelland dalam Patulatak (2019:4) yaitu :

1. Menyenangi tugas dan tanggung jawab pribadi
2. Suka akan tugas yang memberikan *feed back* yang baik
3. Suka dengan tugas yang memiliki risiko ditengah-tengah
4. Tekun dan ulet dalam bekerja
5. Mempertimbangkan dan memperhitungkan tugas dengan baik
6. Menyukai tugas yang bersifat riil

B. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Hakim (2017:193) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik yang meliputi kondisi dan tempat bekerja, yang nantinya dapat berpengaruh terhadap karyawan

secara terus menerus. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Tjo dan Naga (2012: 575) dan Sedarmayanti (2001: 146) adalah :

a. Lingkungan Fisik :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak
6. Keamanan kerja

b. Lingkungan Non Fisik

1. Hubungan karyawan
2. Pelayanan kepada pegawai

C. Prestasi Kerja

Hasibuan (2013) dalam Listyanti dan Dewi (2019) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil banding yang dilakukan antara manifestasi penampilan seseorang. Prestasi merupakan suatu parameter yang digunakan dalam menetapkan berhasil dari suatu pekerjaan. Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2002: 67) adalah :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Konsistensi pegawai
4. Kerjasama
5. Sikap Pegawai

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi Berprestasi (X)	- Menyenangi tugas atau tanggung jawab pribadi (X.1)	- Memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas (X1.1)	McClelland dalam Patulatak (2019:4)
		- Melaksanakan tugas dengan tepat waktu (X1.2)	
		- Mampu menyelesaikan tugas sesuai target (X1.3)	
	- Suka akan tugas yang memberikan <i>feed back</i> yang baik (X.2)	- Menyukai kritikan dan saran (X2.1)	
	- Suka dengan tugas yang memiliki risiko ditengah-tengah (X.3)	- Menyukai pekerjaan yang sulit (X3.1)	
		- Penghargaan atas prestasi kerja (X3.2)	
	- Tekun dan ulet dalam bekerja (X.4)	- Menyukai tantangan dalam	

		mengerjakan tugas (X4.1)	
		- Memiliki karakteristik kreatif dan inovatif (X4.2)	
	- Mempertimbangkan dan memperhitungkan tugas dengan baik (X.5)	- Melaksanakan tugas dengan penuh kehati-hatian (X5.1)	
Lingkungan Kerja (Z)	- Menyukai tugas yang bersifat riil (X.6)	- Merasa puas apabila melaksanakan tugas dengan baik (X6.1)	Sedarmayanti (2001:146)
		- Memiliki sikap yang optimis (X6.2)	
	- Penerangan (Z.1)	- Pencahayaannya ruang kerja telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Z1.1)	
	- Suhu udara (Z.2)	- Pertukaran udara dalam	

		<p>ruang kerja baik (Z2.1)</p> <p>- Terdapat ventilasi yang memadai di perusahaan (Z2.2)</p>	
	- Suara bising (Z.3)	<p>- Ruang kerja yang digunakan terhindar dari kebisingan (Z3.1)</p> <p>- Perusahaan mampu meminimalisir tingkat kebisingan yang terjadi (Z3.2)</p>	
	- Penggunaan warna (Z.4)	- Penggunaan warna yang tepat sehingga menimbulkan kesan nyaman dan luas (Z4.1)	
	- Ruang gerak (Z.5)	- Ruangan yang digunakan untuk bekerja telah sesuai	

		dengan standar yang berlaku (Z5.1)	
	- Keamanan kerja (Z.6)	- Jaminan keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja (Z6.1)	
	- Hubungan karyawan (Z.7)	<p>- Hubungan antara rekan kerja dengan atasan terbina dengan baik (Z7.1)</p> <p>- Keterbukaan antara atasan dan bawahan dalam menghadapi suatu masalah (Z7.2)</p> <p>- Ketersediaan atasan mendengarkan aspirasi karyawan (Z7.3)</p>	

	- Pelayanan kepada pegawai (Z.8)	<ul style="list-style-type: none"> - Atasan menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawan (Z8.1) - Atasan memberikan jaminan atas kesehatan dan keselamatan pada karyawan (Z8.2) 	
Prestasi Kerja (Y)	- Kualitas kerja (Y.1)	- Tingkat kemampuan yang sesuai dengan standar yang diharapkan (Y1.1)	Mangkunegara (2002:67)
	- Kuantitas kerja (Y.2)	<ul style="list-style-type: none"> - Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan (Y2.1) - Melakukan pekerjaan sebanyak- 	

		banyaknya agar tidak terjadi penumpukan (Y2.2)	
	- Konsistensi pegawai (Y.3)	<ul style="list-style-type: none"> - Mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan secara konsisten untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja (Y3.1) - Mampu bekerja tanpa ada pengawasan (Y3.2) 	
	- Kerjasama (Y.4)	<ul style="list-style-type: none"> - Saling <i>support</i> antar tim kerja (Y4.1) - Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas (Y4.2) 	

		- Memiliki komitmen untuk mensukseskan tujuan bersama (Y4.3)	
	- Sikap pegawai (Y.5)	<ul style="list-style-type: none"> - Bersikap baik dengan atasan maupun rekan kerja (Y5.1) - Bertanggung jawab penuh terhadap penyelesaian tugas yang dibebankan (Y5.2) - Mematuhi dan mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan (Y5.3) 	

3.8 Instrumen Penelitian

Menurut Ibnu Hadjar dalam Hardani,dkk (2020:384) Instrumen penelitian yakni suatu parameter yang dipergunakan untuk menghimpun data kuantitatif mengenai berbagai macam karakteristik pada variabel secara objektif. Fungsi dari

instrumen sendiri yaitu sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Proses penyusunan instrumen pada dasarnya merupakan sebuah alat evaluasi yang diperuntukan untuk mengukur standar yang ditentukan dalam penelitian (Sitoyo dan Sodik, 2015:78). Pertanyaan yang ditanyakan kepada responden pada penelitian ini adalah tertutup, yakni pertanyaan yang disertakan dengan pilihan jawaban. Responden hanya bisa memilih dari salah satu pengganti jawaban yang diberikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala tersebut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial. Dalam penggunaan skala *Likert*, variabel diukur dan dijelaskan menjadi variabel indikator. Kemudian indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun instrumen yang berupa pertanyaan-pertanyaan (Nurdin dan Hartati, 2019:159). metode ini memungkinkan responden menilai item pada skala lima hingga tujuh poin. Setiap pertanyaan memiliki 4 poin. Untuk mendukung keperluan analisis kuantitatif maka jawaban tersebut diberi skor.

Setiap pertanyaan diberi lima poin, dari skala setuju dan tidak setuju. Pada masing-masing skor, untuk bobot penilaian yang positif memberikan skor sebesar 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), dan skor 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan untuk bobot penelitian yang negative dimana skor 4 diberikan untuk responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS), kemudian skor 3 diberikan pada pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), skor 2

untuk yang responden yang menjawab Setuju (S), dan skor 1 untuk responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) (Supriyanto dan Maharani, 2013:43).

3.9 Alat Analisis Data

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Syahrur dan Salim (2014 : 133) validitas merupakan penggambaran suatu instrumen untuk mengukur “apa yang akan diukur”, instrumen penelitian dikatakan valid apabila suatu alat dapat diukur keshahihannya dalam mendapatkan data.

Data dikatakan valid apabila nilai signifikansi sebesar 5% terpenuhi dengan perbandingan pada korelasi *product moment person*. dimana r dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2) (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi *product moment person*

N : Jumlah sampel

X : Skor item

Y : Skor total

XY : Skor pertanyaan

Pengukuran tingkat validitas diketahui dengan cara mengukur atau menghitung hubungan nilai rata-rata yang tertuang pada tiap-tiap pertanyaan yang telah diajukan. Jika nilai signifikansi menunjukkan angka >

0,05 (5%) maka data tersebut dapat dikatakan valid akan tetapi jika nilai signifikansi menunjukan angka $< 0,05$ (5%) maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid. (sani dan Maharani, 2013 :48). Keputusan valid tidaknya suatu instrumen pada item-item yang tertera dapat diketahui dengan cara menghubungkan nilai r apabila nilainya diatas 0,30 dengan kesimpulan bahwa item yang digunakan valid. Akan tetapi sebaliknya, jika item yang digunakan menunjukan hasil lebih rendah dari 0,30 maka dapat dikatakan item instrumen tersebut tidak valid (Supriyanto dan mahfudz, 2010 : 249).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrumen pengukuran yang memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap hasil ujinya. Dalam suatu pengukuran tingkat reliabilitas menentukan valid atau tidaknya data yang didapat (Uyanto,2009:273). Parameter yang digunakan untuk menguji relibilitas adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yaitu :

$$\alpha_{Cronbach} = \left| \frac{k}{k-1} \right| \left| 1 - \frac{\sum si^2}{s_p^2} \right|$$

Keterangan :

$\alpha_{Cronbach}$: Reliabilitas instrumen

k : Jumlah item pada skala ukur

$\sum si^2$: Ragam varian dari butir ke- i

s_p^2 : Ragam varian dari skor total

reliabilitas suatu data ditunjukkan jika nilai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) akan tetapi, jika nilai *cronbach's alpha* (α) < 60% dapat dikatakan suatu data yang diuji tidak memenuhi syarat reliabilitas.

3.9.3 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah asal data dari populasi yang berdistribusi secara normal atau tidak. Distribusi normal merupakan distribusi yang memiliki karakteristik simetris dengan modus, mean dan median terletak di pusat. Uji normalitas berfungsi sebagai alat penguji apakah data yang didapatkan berdistribusi normal atau tidak normal (Supriyanto, 2012). Dalam pengujian normalitas ada beberapa metode yang dapat digunakan salah satunya adalah uji *one sample Kolmogorov-smirnov*.

3.9.4 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk memberikan pemahaman bahwa pada suatu variabel memiliki korelasi yang linier antara variabel dependen terhadap variabel independen yang akan diuji. Apabila model tidak memenuhi syarat maka model regresi linier tidak dapat digunakan. Dalam menguji tingkat linieritas suatu model dapat menggunakan uji linieritas dengan melakukan regresi terhadap model yang akan diuji. Dalam mengambil keputusan linieritas dapat didasarkan pada nilai signifikan dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linieritas dengan hasil *alpha* yang dipergunakan (Djazari,dkk, 2013: 195).

3.9.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu alat uji yang digunakan untuk melihat perbedaan terhadap *variance* dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka uji tersebut disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak ada masalah heteroskedastisitas (Perdana, 2016: 49).

3.9.6 Path Analysis

Webley (1997) dalam buku Sarwono (2012:17) memberikan pengertian bahwa analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan langsung dalam bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Path analysis (analisis jalur) merupakan metode penelitian yang dipergunakan untuk menguji dan menganalisis dari hubungan antara variabel yang memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung. Analisis jalur juga dapat dipergunakan untuk mengira-ngira besaran pengaruh antara variabel bebas (eksogenous) terhadap variabel terikat (endogenous) dalam satu hipotesis kausal (Sandjojo, 2011:11).

Solimun (2002) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) mengindikasikan bahwa indikator yang mempengaruhi validitas model dalam analisis jalur (*path analysis*) yaitu :

a. Koefisien determinasi total

Jumlah dari berbagai macam data yang kemudian dijelaskan dengan model dan diukur oleh :

$$R^2_m = 1 - P^2_{e1} P^2_{e2} \dots P^2_{e3}$$

b. Teori Trimming

Teori trimming merupakan model analisis yang digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (kausal) yang akan menjelaskan proses pengeluaran jalur yang tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang ialah sebuah perusahaan yang fokus mengembangkan usahanya pada bidang industri garmen. Perusahaan ini berdiri sejak bulan Maret Tahun 2011 dengan membuka pabrik pertamanya yang berlokasi di Jalan Candi Panggung No.12 A, Kec. Lowokwaru, Malang. Pada saat ini, perusahaan telah memperkerjakan lebih dari 36 karyawan. Kemudian pada tanggal 23 Juli Tahun 2016 PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang telah sah menjadi badan Badan Hukum Perseroan yang dibuktikan dengan akta notaris Wahyu Arsyantuti, SH., M.kn. dengan nomor surat keputusan Nomor AHU-0034827 .AH.01.01 Tahun 2016. Serta membangun pabrik keduanya yang berlokasi di Jalan Ikan Cucut No.1, Kel. Tunjungsekar, Kec. Lowokwaru, Malang. Selama kurang lebih sepuluh kiprahnya sejak pendirian perusahaan ini telah berkembang sangat pesat, bahkan mempunyai cabang di beberapa kota di Indonesia yaitu Tuban (Jalan Pangeran, Gang Srigading No.516, Karangsari, Karangsari, Kabupaten Tuban, Jawa Timur), Surabaya (Plaza Sinarmas, Jalan Pemuda, Embong Kaliasin, Kota Surabaya, Jawa Timur), Jakarta (Vopindo, Plaza De Lumina Blok C No.5, R.T 7/R.W 3, Duri Kosambi, Kecamatan. Cengkareng, Jakarta Barat).Perusahaan ini merupakan perusahaan yang mengelola bahan setengah jadi menjadiI bahan jadi yang sangat mempertimbangkan mutu dari

produk yang dihasilkan. Hal tersebut sejalan dengan *brand personality* yang dimiliki perusahaan yaitu memberdayakan, enerjik, proaktif, adaptif, serta tulus dalam melayani konsumen. PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang mampu menghasilkan produk dengan kapasitas produksi mencapai 25.000 *pieces* per bulan dengan berbagai macam model dari model pakaian pria, perempuan, hingga anak-anak. Dalam menciptakan produk-produk yang berkualitas tinggi PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang menggunakan teknologi yang canggih serta menggunakan tenaga ahli yang sesuai dengan bidangnya.

Dalam proses produksi pabrik garmen dalam jumlah yang besar dengan *style* dan *design* yang dibuat sesuai dengan keinginan *customer*. Sebelum memulai produksi suatu orderan atau pesanan, terdapat tiga proses yang dikenal dalam industri garmen yaitu proses pra-produksi (*sampling*, pembiayaan, perencanaan produksi/ desain), proses produksi (*cutting*, *sewing*, buang potong benang, *washing*, proses tambahan), dan proses pasca produksi (*finishing*, *packing* & lipat, *final inspection* & pengiriman).

Sumber : *Company Profile* PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang, 2021

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang

a. Visi Perusahaan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang

“Kami peduli dan membantu jutaan orang mencapai kesejahteraan”.

Makna yang terdapat dalam visi tersebut menjelaskan bahwa PT. Magnum Attack Indonesia berupaya untuk terus meningkatkan

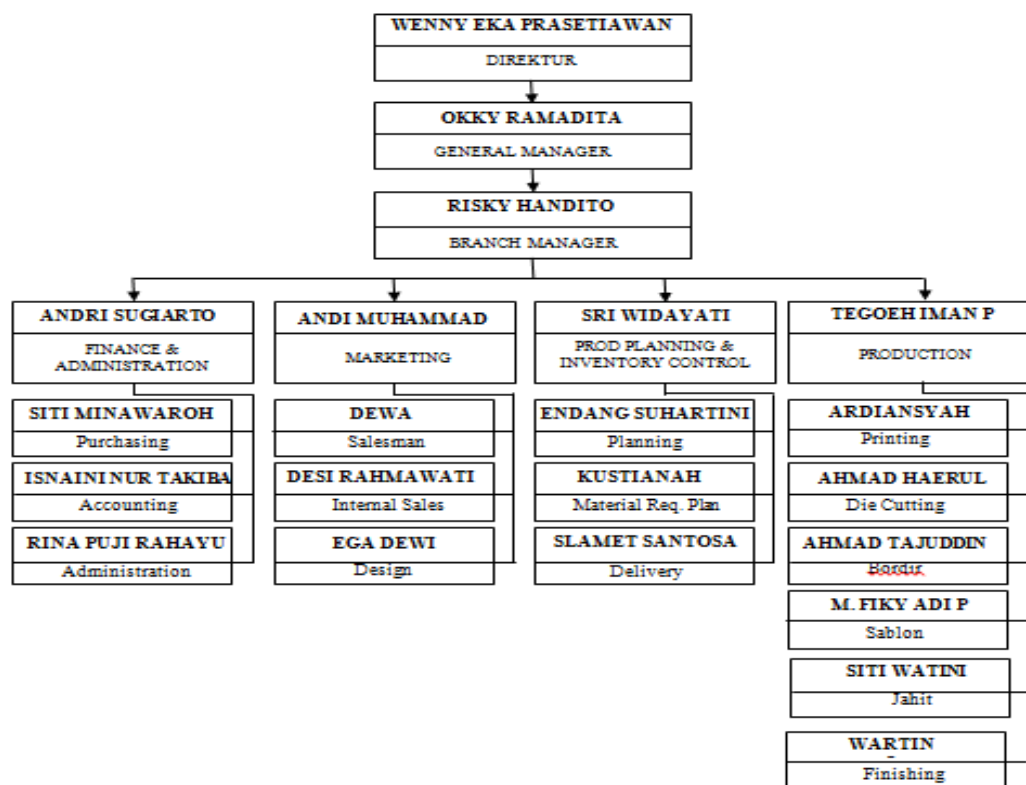
pertumbuhan ekonomi di semua segmen usahanya melalui jaringan produksi dan distribusi di Indonesia sehingga keberadaan perusahaan sebagai produsen garmen semakin dikenal dan diperhitungkan.

b. Misi Perusahaan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang

Misi perusahaan adalah menjadi organisasi yang memiliki orientasi kepada pelanggan, didukung oleh teknologi kelas dunia, berdasarkan penjualan dan layanan yang sangat baik, untuk memberikan layanan untuk semua segmen pasar dan memberikan nilai unik untuk setiap segmen pasar. PT. Magnum Attack Indonesia harus menjadi perusahaan pilihan untuk pekerjaan ini..

4.1.3 Struktur Organisasi PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang



Sumber :Struktur Organisasi Perusahaan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang, 2021

4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Dalam proses pengelolaan data, langkah awal yang dilakukan adalah proses pengumpulan data kemudian mengevaluasi hasil data sehingga dapat memberikan *output* yang baik. Data diperoleh berdasarkan daftar pertanyaan yang diberikan kepada 80 karyawan pada PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang atas dasar karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya. Karakteristik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

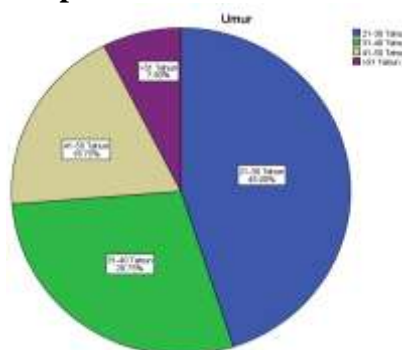
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Umur	Total
21-30 Tahun	39
31-40 Tahun	22
41-50 Tahun	13
> 51 Tahun	6
Total	80

Sumber : Hasil Data Primer 2021

Gambar 4.2
Persentase Responden Berdasarkan Usia Karyawan



Sumber : Data diolah SPSS versi 22, 2021

Pada tabel 4.1 dan gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa dari 80 responden terlihat umur 21-30 tahun dengan jumlah 39 karyawan (45%),

umur 31-40 tahun dengan total 22 karyawan (28,7%), umur 41-50 tahun dengan total 13 karyawan (18,8%), dan untuk umur >51 tahun dengan total 6 karyawan (7,8%). Berdasarkan dari hasil data diatas menyebutkan bahwa dari 80 responden umur yang mendominasi perusahaan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang adalah berumur 21-30 tahun.

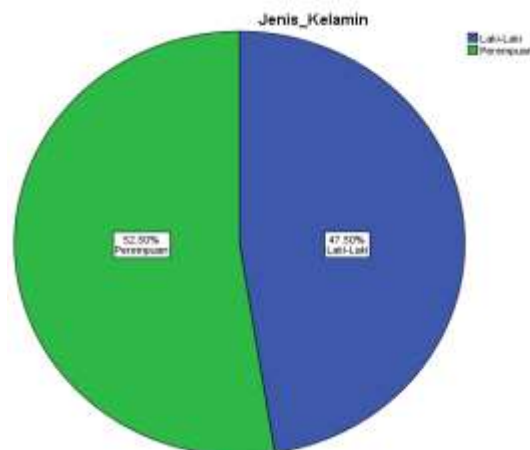
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total
Laki-Laki	38
Perempuan	42
Total	80

Sumber : Hasil Data Primer 2021

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data diolah SPSS versi 22, 2021

Merujuk pada tabel 4.2 dan gambar 4.3 dipaparkan hasil bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah 42 karyawan atau 52,5%, sedangkan sisanya yaitu 38 karyawan atau 47,5% adalah laki-laki.

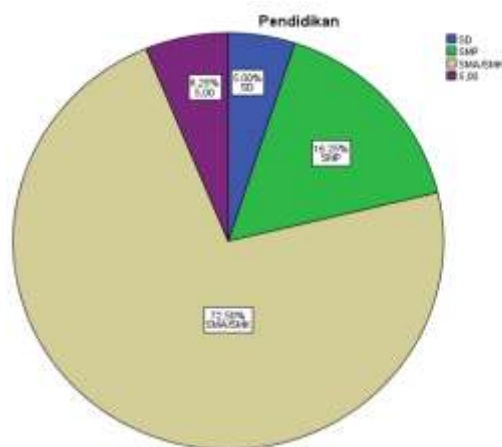
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Total
SD	4
SMP	13
SMK	68
S1	5
Total	80

Sumber : Hasil Data Primer 2021

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Data diolah SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan hasil analisis di atas pada tabel 4.3 dan gambar 4.4 dapat diamati, dari 80 responden tingkat pendidikan akhir SD sebanyak 4 karyawan (5%), kemudian SMP sebanyak 13 karyawan (16,3%), untuk SMK sebanyak 68 karyawan (72,5%), dan untuk S1 sebanyak 5 karyawan (6,3%). Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang memiliki tingkat akhir pendidikan SMK.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada variabel motivasi berprestasi (X), variabel lingkungan kerja (Z) dan variabel prestasi kerja (Y) yang diperunakan pada penelitian ini bertujuan untuk menguraikan masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan interpretasi yang didapatkan dari distribusi frekuensi keseluruhan jawaban responden. Adapun variabel yang dipakai pada penelitian ini yaitu :

4.2.2.1 Variabel Motivasi Berprestasi (X)

Pada variabel motivasi berprestasi (X) memiliki 6 indikator diantaranya seperti Menyenangi tugas dan tanggung jawab pribadi, suka akan tugas yang memberikan *feed back* yang baik, suka dengan tugas yang memiliki risiko ditengah-tengah, tekun dan ulet dalam bekerja, mempertimbangkan dan memperhitungkan tugas dengan baik, menyukai tugas yang bersifat riil. Dari keseluruhan indikator motivasi berprestasi dijelaskan kedalam 9 pertanyaan dari 80 responden dengan hasil yang telah disebutkan dibawah ini yaitu :

Tabel 4.4
Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi

Item	STS		TS		N		S		SS	
	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%
X.1	0	%	5	6.3	31	38	38	47.5	6	7.5
X.2	0	%	3	3.0	24	30	44	55	9	11.3
X.3	0	%	0	%	26	32.5	45	56.3	9	11.3
X.4	0	%	5	6.3	29	36.3	43	53.8	3	3.8
X.5	0	%	0	%	35	43.8	45	56.3	0	%
X.6	0	%	2	2.5	25	31.3	52	65	1	1.3
X.7	0	%	4	5	14	17.5	58	72.5	4	5
X.8	0	%	3	3.8	31	38	40	50	6	7.5
X.9	0	%	4	5	21	26.3	52	65	3	3.8

Sumber : Data diolah SPSS versi 22, 2021

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) untuk item kemampuan bersaing yang cukup baik (X.1) dari 80 karyawan 5 responden (6,3%) tidak setuju, kemudian 31 responden (38%) menjawab netral, 38 responden (47,5%) memberi jawaban setuju, dan 6 responden (7,5%) memberi jawaban sangat setuju. Dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan 55% menyatakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan memiliki kemampuan bersaing yang cukup baik

Untuk item (X.2) melakukan pekerjaan dengan giat maka dari itu perusahaan memberi kesempatan kepada karyawannya untuk memangku posisi yang lebih tinggi (X.2) dari 80 responden sebanyak 3 responden (3,0 %) memberi jawaban tidak setuju, 24 responden (30%) memberi jawaban netral, 44 responden (55%), dan 9 responden memberi jawaban (11,3%) sangat setuju. Hal tersebut membuktikan bahwa 66,3% mayoritas responden menyatakan bahwa melakukan pekerjaan dengan giat akan memberikan kesempatan untuk menduduki posisi tertentu pada perusahaan.

Item (X.3) yakni keinginan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, dari 80 responden sebanyak 26 responden (32,5%) memberi jawaban netral, 45 responden (56,3%) memberi jawaban setuju dan 9 responden (11,3%) memberi jawaban sangat setuju. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa 57,6% responden memiliki keinginan untuk meraih posisi yang lebih tinggi.

Pada item berperan aktif dalam keikutsertaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan (X.4) dari 80 responden, 5 responden (6,3% memberi jawaban tidak setuju, 29 responden (36,3%) memberi jawaban

netral, 43 responden (53,8%) memberi jawaban setuju dan 9 responden (11,3%) lainnya memberi jawaban sangat setuju. Data tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 65,1% karyawan berperan aktif dalam keikutsertaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

Untuk item (X.5) adalah karyawan tidak memiliki kendala dalam menyelesaikan tugas dari 80 responden didapat data bahwa sebesar 35 responden (43,8%) menjawab netral, sebanyak 45 responden (56,3%) memberi jawaban setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat disebutkan bahwa sebesar 56,3% responden tidak memiliki kendala dalam menyelesaikan tugas.

Item atasan mampu memelihara hubungan yang baik dengan bawahan (X.6) dari 80 responden menyatakan 2 responden (2,5%) memberi jawaban tidak setuju, 25 responden (31,3%) responden memberi jawaban netral, 52 responden (65%) memberi jawaban setuju dan 1 responden (1,3%) memberi jawaban sangat setuju. Dari hasil tersebut dapat diketahui sebesar 66,3% karyawan menyatakan bahwa atasan mampu memelihara hubungan yang baik dengan bawahan.

Pada item (X.7) yaitu pimpinan perusahaan dapat memberikan pengaruh secara nyata terhadap karyawan dari 80 responden sebesar (5%) dari 4 responden menjawab tidak setuju, 14 responden (17,5%) menjawab netral, 58 responden (72,5%) menjawab setuju dan sisanya sebanyak 4 responden (5%) menjawab sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa sebesar 73% karyawan mengakui pimpinan perusahaan dapat memberikan pengaruh secara nyata terhadap karyawan.

Item (X.8) atasan mampu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan dari 80 responden, 3 responden (3,8%) memberikan jawaban tidak setuju, 32 responden (38%) memberikan jawaban netral, 38 responden (40%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya sebanyak 6 responden (7,5%) memberikan jawaban sangat setuju. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa sebesar 47,5% responden setuju bahwa atasan mampu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.

Item (X.9) ialah perusahaan dapat memberikan jenjang karir yang baik dari 80 responden sebanyak 4 responden (5%) memberikan jawaban tidak setuju, sebanyak 21 responden (26,3%) memberikan jawaban netral, sebanyak 52 responden (65%) memberikan jawaban setuju, dan sebanyak 3 responden (3,8%) memberikan jawaban sangat setuju. Hal tersebut membuktikan bahwa sebesar 68,8% responden setuju bahwa perusahaan mampu memberikan jenjang karir yang baik bagi karyawannya.

4.2.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Tabel 4.5
Deskripsi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS	
	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%
Z.1	0	%	2	2.5	14	17.5	53	66.3	11	13.8
Z.2	0	%	1	1.3	30	37.5	45	56.3	4	5
Z.3	0	%	5	6.3	23	28.7	48	60	4	5
Z.4	0	%	9	11.3	28	35	41	51.2	2	2.5
Z.5	0	%	9	11.3	39	48.8	31	38.8	1	1.3
Z.6	0	%	0	%	33	41.3	42	52.5	5	6.3
Z.7	0	%	0	%	20	25	39	48.8	21	26.3
Z.8	0	%	0	%	23	28.7	46	57.5	11	13.8

Sumber : Data diolah SPSS versi 22, 2021

Didasarkan pada data tabel 4.5 diatas menjelaskan bahwa item (Z.1) yaitu pencahayaan pada ruang kerja telah sesuai dengan standar yang ditetapkan dari 80 responden terdapat 2 responden (2,5%) yang menjawab tidak setuju, 14 responden (17,5%) menjawab netral, 53 responden (66,3%) menjawab setuju, dan 11 responden (11,3%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa sebesar 77,6% responden setuju bahwa pencahayaan pada ruang kerja telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Item (Z.2) terdapat ventilasi yang memadai di perusahaan dari 80 responden, 1 responden (1,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 30 responden (37,5%) memberikan jawaban netral, 45 responden (56,3%) memberikan jawaban setuju, 4 responden (5%) memberikan jawaban sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 61,3% karyawan menyetujui bahwa terdapat ventilasi yang memadai di perusahaan.

Pada item perusahaan mampu meminimalisir tingkat kebisingan yang terjadi (Z.3) dari 80 responden, sebesar (6,3%) dari 5 responden menjawab tidak setuju, kemudian sebesar (28,7%) dari 23 responden menjawab netral, sebesar (60%) dari 48 responden memberikan jawaban setuju, dan sebesar (5%) dari 4 responden memberikan jawaban sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban dari 80 responden sebesar 65% menjawab setuju yang artinya responden setuju bahwa perusahaan mampu meminimalisir tingkat kebisingan yang terjadi.

Item (X.4) adalah penggunaan warna yang tepat sehingga dapat menimbulkan kesan nyaman dan luas, dari 80 responden di dapati sebanyak

9 responden (11,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 28 responden (35%) memberikan jawaban netral, 41 responden (51,2%) memberikan jawaban setuju dan 2 responden (2,5%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebesar 52,7% responden menyetujui bahwa penggunaan warna yang teoat dapat menimbulkan kesan nyaman dan luas.

Untuk item (Z.5) ruang kerja yang digunakan cukup luas, dari 80 responden didapat sebanyak 9 responden (11,3%) memberikan jawaban tidak setuju, sebanyak 39 responden (48,8%) memberikan jawaban netral, sebanyak 31 responden (38,8%) memberikan jawaban setuju, dan sebanyak 1 responden (1,3%) memberikan jawaban sangat setuju. Berdasarkan hasil diatas menjelaskan bahwa mayoritas responden menjawab netral dengan besar persentase adalah 60,1%, hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan masih ragu untuk menyatakan bahwa ruang kerja yang digunakan cukup luas.

Pada item perusahaan telah mengikuti prosedur keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja dengan baik (Z.6), dari 80 responden terdapat 33 responden (41,3%) memberikan jawaban netral, 42 responden (52,5%) menjawab setuju dan 5 responden (6,3%) lainnya memberikan jawaban sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebesar 68,8% responden setuju dengan item perusahaan telah mengikuti prosedur keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik.

Untuk item atasan bersedia mendengarkan aspirasi karyawan (X.7) dari 80 responden, sebanyak 20 responden (25%) memberikan jawaban netral, 39 responden (48,8%) memberikan jawaban setuju, 21 responden

(26,3%) memberikan jawaban sangat setuju. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa sebesar 75,1% responden setuju bahwa atasan bersedia mendengarkan aspirasi karyawan.

Selanjutnya item yang terakhir yaitu (X.8) yaitu atasan memberikan jaminan kesehatan, keamanan dan keselamatan kepada karyawan, berdasarkan jawaban dari 80 responden sebanyak 23 karyawan (28,7%) memberikan jawaban netral, 46 responden (57,5%) memberikan jawaban setuju, dan 11 responden (13,8) lainnya memberikan jawaban sangat setuju Hal ini dapat menjadi dasar bahwa sebesar 71,3% responden setuju bahwa atasan memberikan jaminan kesehatan, keamanan, dan keselamatan pada karyawan.

4.2.2.3 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.6
Deskripsi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS	
	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%
Y.1	0	%	0	%	34	42.5	44	55	2	2.5
Y.2	0	%	0	%	27	33.8	46	57.5	7	8.8
Y.3	0	%	2	2.5	24	30	47	58.5	7	8.8
Y.4	0	%	2	2.5	13	16.3	55	68.5	10	12.5
Y.5	0	%	5	6.3	32	40	36	45	7	8.8
Y.6	0	%	0	%	27	33.8	49	61.3	4	5
Y.7	0	%	1	1.3	24	30	53	66.3	2	2.5
Y.8	0	%	0	%	11	13.8	56	70	13	16.3

Sumber : Data diolah SPSS versi 22, 2021

Untuk item (Y.1) adalah ketelitian dalam menyelesaikan tugas berdasarkan 80 responden di dapati sebanyak 34 responden (42,5%) memberikan jawaban netral, sebanyak 44 responden (55%) memberikan

jawaban setuju dan 2 responden (2,5%) memberikan jawaban sangat setuju, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sebesar 57,5% responden menjawab setuju yang berarti responden memiliki ketelitian dalam menyelesaikan tugas.

Pada item (Y.2) mampu bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dari 80 responden, 27 responden (33,8%) menjawab netral, 46 responden (57,5%) menjawab setuju, dan 7 responden (8,8%) menjawab sangat setuju. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa sebesar 66,3% responden setuju dikarenakan karyawan telah bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Item (Y.3) mampu bekerja untuk memenuhi target yang telah ditetapkan, dari 80 responden menjawab sebesar (2,5%) dari 2 responden dengan jawaban tidak setuju, (30%) dari 24 responden menjawab netral, (58,5%) dari 47 responden menjawab setuju, dan (8,8%) dari 7 responden menjawab sangat setuju. Hasil ini membuktikan bahwa sebesar 67,3% responden setuju.

Untuk item melakukan pekerjaan sebanyak-banyaknya agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan (X.4), dari 80 responden sebanyak 2 responden (2,5%) memberikan jawaban tidak setuju, 13 responden (16,3%) memberikan jawaban netral, 55 responden (68,5%) memberikan jawaban setuju, dan 10 responden (12,5%) memberikan jawaban sangat setuju, dapat disimpulkan yakni sebesar 85% responden setuju bahwa melakukan pekerjaan sebanyak-banyaknya agar tidak terjadi penumpukan dalam pekerjaan.

Pada item mendapatkan peluang untuk mengembangkan dan melatih keterampilan karyawan (X.5), dari 80 responden, 5 responden (6,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 32 responden (40%) memberikan jawaban netral, 36 (45%) memberikan jawaban setuju, dan 7 responden (8,8%)

memberikan jawaban sangat setuju, berdasarkan hal diatas dapat dinyatakan bahwa sebesar 53,8% responden setuju bahwa karyawan mendapatkan peluang untuk mengembangkan dan melatih keterampilan saya.

Item (X.6) yaitu memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan bersama dalam pelaksanaan kerja, dari 80 responden di dapati sebanyak 27 responden (33,8%) menjawab netral, 49 responden (61,3%) menjawab setuju dan 4 responden (5%) menjawab sangat setuju, dapat disimpulkan bahwa sebesar 66,3% responden setuju akan komitmen terhadap tujuan bersama dalam pelaksanaan pekerjaan.

Item mampu bersikap baik dengan rekan kerja maupun atasan (X.7), dari 80 responden, dengan jumlah 1 responden (1,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 24 responden (30%) memberikan jawaban netral, 53 responden (66,3%) memberikan jawaban setuju, dan 2 responden (2.5%) menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 68,8% responden setuju jika karyawan mampu bersikap baik kepada karyawan dengan pimpinan.

Dan yang terakhir yaitu item (X.8) yakni mampu bekerja dengan tanpa pengawasan, dari 80 responden di dapati sebesar 11 responden (13,8%) memberikan jawaban netral, dan sebanyak 56 responden (70%) memberikan jawaban setuju, dan 13 responden (16,3%) memberikan jawaban sangat setuju, ini berarti dapat membuktikan bahwa sebesar 86.3% responden setuju bahwa karyawan mampu bekerja dengan tanpa adanya pengawasan.

4.3 Uji Instrumen Data

4.3.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas dilakukan dengan memanfaatkan SPSS versi 22 dengan 80 orang responden. Dimana syarat dikatakannya valid suatu data apabila nilai *corrected item- total correlation* (r hitung) > dari r tabel yaitu sebesar 0,220, maka keputusannya yaitu bulir pertanyaan yang diajukan dikatakan valid. Namun sebaliknya apabila nilai r hitung < dari r tabel, maka bulir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	Tabel r (n-2) 30-2	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Motivasi Berprestasi (X)	X.1	0.220	0.604	Memenuhi Validitas
	X.2	0.220	0.656	Memenuhi Validitas
	X.3	0.220	0.623	Memenuhi Validitas
	X.4	0.220	0.526	Memenuhi Validitas
	X.5	0.220	0.314	Memenuhi Validitas
	X.6	0.220	0.382	Memenuhi Validitas
	X.7	0.220	0.624	Memenuhi Validitas
	X.8	0.220	0.590	Memenuhi Validitas
	X.9	0.220	0.534	Memenuhi Validitas
Lingkungan Kerja (Z)	Z.1	0.220	0.454	Memenuhi Validitas
	Z.2	0.220	0.617	Memenuhi Validitas
	Z.3	0.220	0.666	Memenuhi Validitas
	Z.4	0.220	0.651	Memenuhi Validitas

	Z.5	0.220	0.594	Memenuhi Validitas
	Z.6	0.220	0.540	Memenuhi Validitas
	Z.7	0.220	0.532	Memenuhi Validitas
	Z.8	0.220	0.561	Memenuhi Validitas
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0.220	0.446	Memenuhi Validitas
	Y.2	0.220	0.700	Memenuhi Validitas
	Y.3	0.220	0.736	Memenuhi Validitas
	Y.4	0.220	0.581	Memenuhi Validitas
	Y.5	0.220	0.601	Memenuhi Validitas
	Y.6	0.220	0.526	Memenuhi Validitas
	Y.7	0.220	0.408	Memenuhi Validitas
	Y.8	0.220	0.564	Memenuhi Validitas

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 22, 2021

Didasarkan pada hasil keseluruhan uji validitas di dapat data pada variabel motivasi berprestasi (X) melau 9 item pertanyaan mendapatkan hasil r hitung $>$ dari r tabel yaitu sebesar 0,220 dan memiliki nilai yang positif. Hal ini menunjukan bahwa keseluruhan item pertanyaan variabel motivasi berprestasi (X) yang diberikan dinyatakan valid. Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja (Z) dengan 8 item pertanyaan menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,220 dan memiliki nilai yang positif. Dapat disebutkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja (Z) dinyatakan valid. Kemudian yang terakhir terdapat variabel prestasi kerja (Y) yang menunjukan nilai r hitung $>$ dari r tabel sebesar 0,220 dapat dikatakan seluruh item variabel prestasi kerja terbukti kevalidannya

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu uji yang dipergunakan untuk melihat alat uji tersebut dapat diuji atau dengan kata lain data tersebut teruji kredibilitasnya. Apabila hasil uji instrumen (variabel) memiliki *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka instrumen itu dapat dikatakan reliabel. Namun sebaliknya apabila nilai *Alpha Cronbach* $< 0,6$ maka instrumen (variabel) tersebut dapat dinyatakan tidak terdapat reliabilitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Motivasi Berprestasi (X)	0.705	0.6	Memenuhi Reliabilitas
Lingkungan Kerja (Z)	0.714	0.6	Memenuhi Reliabilita
Prestasi Kerja (Y)	0.709	0.6	Memenuhi Reliabilita

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 22, 2021

Atas dasar hasil uji reliabilitas diatas dapat diamati bahwa nilai Alpha Cronbach pada variabel motivasi berprestasi (X), lingkungan kerja (Z), dan prestasi kerja (Y) adalah $>$ dari 0,6. dengan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan yakni hasil dari analisis penelitian diatas dinyatakan memiliki reliabilitas.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas yang dipergunakan dalam menelaah hasil dari penelitian ini yakni untuk membuktikan bahwa data yang dikumpulkan apakah nilai residualnya berdistribusi secara normal atau tidak. Didalam menguji normalitas

terdapat berbagai macam metode yang dapat digunakan, pada uji normalitas menggunakan jenis pengujian Kolmogorov- Smirnov.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83848876
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.040
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov- Smirnov yang tercatat pada tabel 4.8 diatas menyajikan hasil nilai sebesar Sig. 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan artian bahwa data tersebar dengan normal atau dengan kata lain asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.4 Uji Linieritas

Tujuan dari dilakukannya uji linieritas yaitu untuk mendapatkan spesifikasi bentuk yang dipergunakan terdapat hubungan yang memenuhi syarat linieritas atau tidak. Dalam melakukan uji linieritas terdapat 2 cara yang digunakan yaitu *curve estimation* dan *deviation from linearity*. Cara pertama yaitu memakai *curve estimation*, dengan keputusan apabila nilai Sig $f < 0,05$ maka korelasi yang terjadi antar variabel tidak linier. Akan tetapi jika nilai Sig $f > 0,5$ maka korelasi antar variabel tidak linier. Cara kedua yaitu memakai

deviation from linearity dengan keputusan apabila $\text{Sig } f > 0,05$ maka korelasi yang terjadi antar variabel terdapat linieritas, sedangkan apabila $\text{Sig } f < 0,05$ maka hubungan yang terjadi antar variabel tidak ada linieritas.

Curve estimate digunakan sebagai pertimbangan untuk mengetahui besaran linieritas dalam penelitian, dengan syarat besar nilai $\text{sig } f < 0,05$ maka hubungan variabel X dan variabel Y adalah linier, akan tetapi jika nilai $\text{sig } f > 0,05$ maka hubungan antara X dan Y adalah tidak ada hubungan secara linier.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Model		Signifikansi	Keterangan
X	→ Y	0,004	Memenuhi Linieritas
X	→ Z	0,018	Memenuhi Linieritas
Z	→ Y	0,003	Memenuhi Linieritas

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan hasil uji linieritas diatas menyebutkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat korelasi yang linier antar variabel. Serta model telah memenuhi uji asumsi linieritas

4.3.5 Uji Heteroskedastisita

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan yaitu untuk memahami apakah didalam satu pengujian untuk mengukur dua subjek yang berbeda antara satu atau dengan residual yang lainnya. Dalam pengujian heteroskedastisitas digunakan uji koefisien korelasi *Spearman Rho* yakni yang akan

menghubungkan dan menyesuaikan antara hasil mutlak dengan keseluruhan variabel bebas. Syarat uji heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikansi > dari 0,05 maka regresi tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada hasil output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

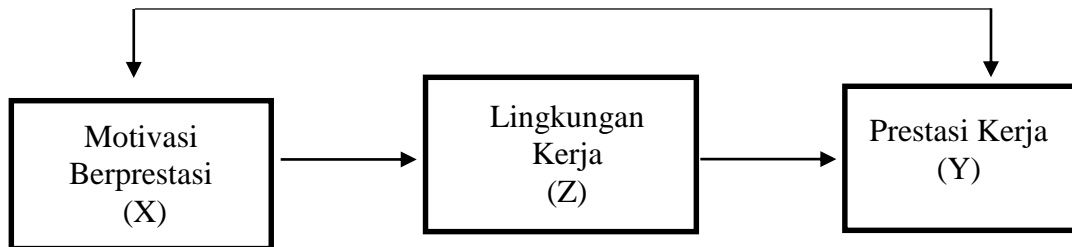
Correlations			Motivasi_Berprestasi	Prestasi_Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi_Berprestasi	Correlation Coefficient	1.000	.135	.020
		Sig. (2-tailed)	.	.231	.863
		N	80	80	80
	Prestasi_Kerja	Correlation Coefficient	.135	1.000	-.089
		Sig. (2-tailed)	.231	.	.434
		N	80	80	80
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.020	-.089	1.000
		Sig. (2-tailed)	.863	.434	.
		N	80	80	80

Sumber : Sumber : Diolah dengan SPSS versi 22, 2021

Didasarkan pada tabel 4.9 hasil pengujian menerangkan yaitu hasil dari Sig variabel motivasi berprestasi (X) bernilai 0,863 > 0,05 dengan artian bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Kemudian untuk variabel prestasi kerja (Y) nilai Sig dengan hasil 0.434 > 0.05 yang menyatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

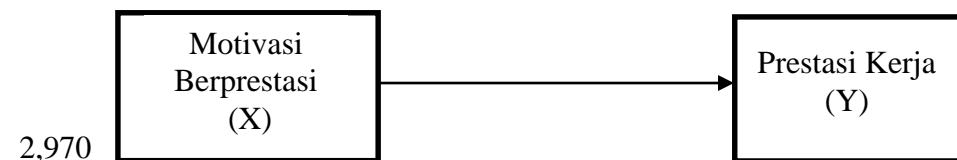
4.3.6 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Gambar 4.5
Bentuk Analisis Jalur



1. Bentuk Analisis Jalur I

Gambar 4.6
Bentuk Analisis Jalur I



2,970
(Sig 0,004)

Sumber : Data diolah Peneliti, 2021

Pada tabel 4.7 dibawah ini didapat hasil analisis jalur 1 yakni terdapat pengaruh variabel motivasi berprestasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) secara parsial.

Tabel 4.12
Hasil Uji Variabel X terhadap Variabel Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.535	3.193		6.432	.000
X	.287	.097	.319	2.970	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS versi 22, 2021

Tabel 4.13
Hasil Uji Variabel X terhadap Variabel Y (2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 ^a	.102	.090	2.69794

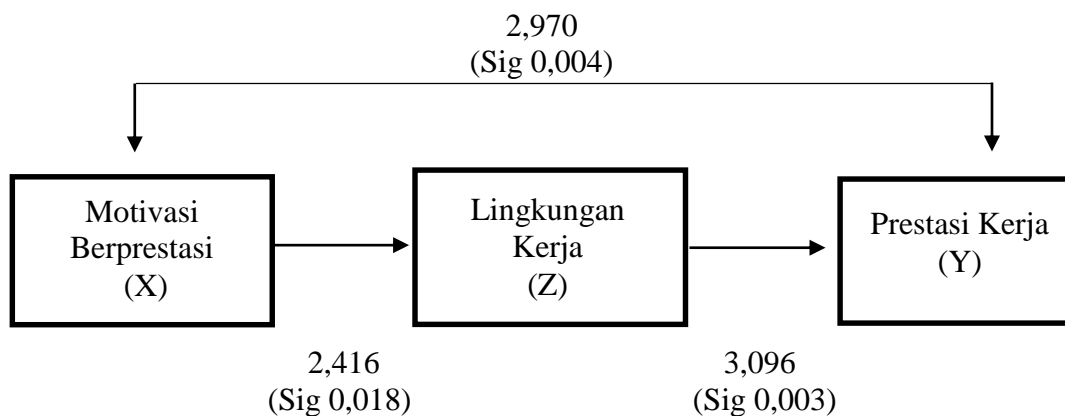
a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data diolah SPSS versi 22, 2021

Didasarkan atas hasil yang didapat dari uji analisis jalur menerangkan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4.7, didapat t hitung sebesar 2,970 lebih besar dari t tabel yaitu 1,991 dan dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa motivasi berprestasi (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). besaran pengaruh dapat dilihat melalui angka dari tabel *standardized coefficients beta* yakni variabel motivasi berprestasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menunjukkan angka sebesar 0,319 (31,9%). Kemudian nilai *R square* pada tabel 4.8 *model summary* memberikan hasil sebesar 0,102 yang berarti bahwa motivasi berprestasi (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 10,2%.

2. Bentuk Analisis Jalur II

Gambar 4.7
Bentuk Analisis Jalur II



Berdasarkan hasil analisis jalur I ialah besaran pengaruh variabel motivasi berprestasi (X) terhadap lingkungan kerja (Z) secara parsial.

Tabel 4.14
Hasil Uji Variabel X terhadap Variabel Z

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.018	3.511		5.986
	X	.257	.106	.264	2.416

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Diolah dengan SPSS versi 22, 2021

Tabel 4.15
Hasil Uji Variabel X terhadap Variabel Z (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.264 ^a	.070	.058	2.96672

a. Predictors: (Constant), X
Sumber : Data diolah SPSS versi 22, 2021

Untuk memperhitungkan analisis jalur yang dilakukan pada variabel motivasi berprestasi (X) terhadap variabel lingkungan kerja (Y) didapatkan angka t hitung 2,416 > dari t tabel dengan nilai 1,991, kemudian nilai signifikansi dengan jumlah 0,018 dengan artian bahwa angka yang dihasilkan < dari 0,05. Didasarkan atas hasil yang telah disampaikan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja (Z). Besarnya pengaruh variabel motivasi berprestasi (X) terhadap variabel lingkungan kerja (Z) dilihat pada tabel *standardized coefficients beta* yang menunjukan angka 0,264 (26,4%).

Besaran nilai *R square* bisa dilihat pada tabel 4.10 *model summary* dengan nilai 0,070%, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) terhadap variabel lingkungan kerja (Z) memiliki pengaruh sebesar 7% .

3. Bentuk Analisis Jalur III

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur I yakni besaran pengaruh variabel lingkungan kerja (Z) terhadap variabel prestasi kerja (Y) secara parsial.

Tabel 4.16
Hasil Uji Variabel Z terhadap Variabel Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.954	2.929		.000
	Z	.306	.099	.331	.003

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Ddiolah dengan SPSS versi 22, 2021

Tabel 4.17
Hasil Uji Variabel Z terhadap Variabel Y (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 ^a	.109	.098	2.68609

a. Predictors: (Constant), Z
Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22, 2021

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa adanya hasil pada analisis jalur variabel lingkungan kerja (Z) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan hasil *t* hitung 3,096 > *t* tabel sebesar 1,991 dengan besaran nilai

signifikansi $0,003 < 0,05$ yang telah diterangkan bahwa lingkungan kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). pada tabel *standardized coefficients beta* dapat dilihat hasil sebesar 0,331 (33,1%).

Tabel 4.17 menerangkan bahwa besaran nilai pada *R square* yang didapat dengan jumlah 0,109 atas dasar data tersebut dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel lingkungan kerja (Z) terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 10.9%.

Tabel 4.18
Pengaruh Antar Variabel

Model		t hitung	Signifikansi
X	→ Z	2.416	0.018
Z	→ Y	3.096	0.003
X	→ Y	2.970	0.003

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 22, 2021

Atas dasar tabel 4.17 secara tidak langsung variabel motivasi berprestasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui variabel lingkungan kerja (Z) sebagai variabel mediasinya, didapatkan hasil berdasarkan perkalian antara analisis jalur tidak langsung dengan nilai sebesar $(2,416) \times (3,096) = 7,479 > 2,970$ berdasarkan hal tersebut diartikan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh langsung yang lebih kecil dari pengaruh pada motivasi berprestasi (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) melalui lingkungan kerja (Z).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Didasarkan atas hasil penelitian dari analisis jalur secara tidak langsung menunjukan bahwa motivasi berprestasi (X) terhadap variabel prestasi kerja menghasilkan nilai perolehan t hitung $2,970 > 1,991$ dengan nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$ nilai tersebut didapat untuk membuktikan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y). berdasarkan hal tersebut H1 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi berprestasi (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) diterima. Kesimpulan yang didapat menjelaskan bahwa variabel motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap variabel pada PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang.

Hasil analisis diatas memiliki persamaan dengan teori yang menyatakan bahwa karyawan dengan motivasi berprestasi yang besar akan terangsang untuk bekerja lebih keras lagi dan juga akan menuntut dirinya bekerja lebih keras (McClelland dalam Gellerman, 1984:2). Teori McClelland juga sejalan dengan penelitian Listyanti dan Dewi (2019) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel motivasi berprestasi dengan prestasi kerja. Hasil penelitian yang sama juga dijelaskan oleh Utomo, Nanere dan Putra (2017) menyatakan hasil adanya keterkaitan secara langsung antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja. Selanjutnya hasil yang mendukung juga dijelaskan Penelitian oleh Turnip (2020) mengemukakan hasil bahwa terdapat pengaruh secara bersamaan dengan pengaruh yang signifikan dan memiliki hubungan positif antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan “*Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance Of PT. Padang Utara*”. Kemudian pendapat lain yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja dikemukakan Subarjo (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Mediation Work Motivation On The Relationship Between Comprnsation and Performance Garment Company In The Region Sleman*”.

Al-Qur'an menjelaskan bahwa kebutuhan berprestasi hanya terfokus pada duniawi dan ukhrawi yang sama sekali tidak memiliki orientasi kepada kepentingan diri sendiri, akan tetapi kepada Allah SWT (Maguni dan Maupa, 2018: 117). Pendapat diatas diperkuat dengan adanya dalil dalam Q.S Al-Insyirah ayat 7-8 :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya : “Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (7). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (8)”.

Ayat diatas tegas menjelaskan bahwa orang yang memiliki kesungguhan hati dalam mencapai prestasi kerja pasti akan memiliki sikap kerja keras. Dalam mengemban pekerjaan sikap seorang muslim hanya berharap ridha Allah SWT bukan pengakuan dari sesama manusia.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Didasarkan pada hasil penelitian menyebutkan bahwa variabel Lingkungan (Z) terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan perolehan t hitung dengan jumlah $3,096 > t$ tabel 1,991 dengan nilai signifikansi dengan jumlah $0,018 < r$ tabel sebesar 0,05 yang dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (Z) memiliki pengaruh secara

signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). didasarkan pada hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H2 berpengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang

Hasil dari penelitian sesuai dan didukung oleh pendapat Priyono, Chandra dan Ariana (2017) yang mengemukakan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian pendapat lain yang Latifah dan Nurmalasari (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Hal tersebut juga dikemukakan Muhtar (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *“The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Employee”* bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Pemimpin mengemban amanat untuk mengelola lingkungan kerjanya dengan sebaik mungkin. Sebagai pemimpin atau yang sering disebut khalifah, memiliki tanggung jawab untuk memelihara aset yang dimilikinya. Merujuk pada dalil yang tertuang pada Al-Qur'an Surah Al-Qashas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya : *“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana*

Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi (X) Terhadap Lingkungan Kerja (Z)

Disandarkan pada hasil yang diperhitungkan pada uji *path analysis* secara tidak langsung menerangkan yaitu variabel motivasi berprestasi (X) terhadap lingkungan (Z) menunjukkan nilai perolehan t hitung sebesar $2,416 > t$ tabel 1,991 dengan besaran nilai signifikansi yaitu $0,018 < 0,05$ dengan artian bahwa variabel motivasi berprestasi (X) terhadap variabel lingkungan kerja (Z) diterima, artinya H3 memiliki pengaruh motivasi berprestasi (X) terhadap lingkungan kerja PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang.

McClelland (1987) mengemukakan teorinya tentang motivasi berprestasi bahwa motivasi berprestasi sebagai dasar individu untuk berprestasi dengan menyatakan keinginan atau kehendak individu tersebut dalam menyelesaikan tugas secara sempurna dalam situasi persaingan. pendapat tersebut juga didukung oleh analisis Togas dan Uhing (2015) yang menyatakan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel motivasi berprestasi terhadap lingkungan kerja. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Sudinio dan Nasution (2020) memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi dengan lingkungan kerja.

Di dalam pandangan kacamata islam motivasi bertujuan untuk menciptakan pola kehidupan yang lebih baik (*al-hayat al-tayyibah*) kedepannya. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal sholih, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik. Dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka berikan”.

4.4.4 Pengaruh Motivasi Berprestasi (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Melalui Lingkungan Kerja (Z)

Berdasarkan dari hasil analisis hubungan tidak langsung pada motivasi berprestasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui lingkungan kerja (Z), maka didapatkan hasil perolehan dari multiplikasi pada analisis jalur tidak langsung lebih besar dari analisis jalur langsung dengan nilai sebesar $(2,416) \times (3,096) = 7,479 > 2,970$. berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) melalui variabel lingkungan kerja (Z). Hal tersebut menjadikan H3 yang memberikan hasil bahwa motivasi berprestasi memiliki berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui lingkungan kerja dinyatakan diterima. Dengan artian, terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja melalui lingkungan kerja pada PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang.

Penelitian ini mengadopsi teori yang dipaparkan oleh Sutrisno (2017) yang menyebutkan bahwa tercapainya hasil kerja didasarkan pada tingkah laku yang ditampilkan pada saat melakukan pekerjaan dimana hal itu nantinya akan disebut prestasi kerja.

Tingkatan motivasi kerja yang besar dapat berpengaruh lingkungan kerja yang Kondusif dan tertata yang nantinya akan berdampak pada tingkat prestasi kerja karyawan. Pendapat lain yang dijadikan penguat yakni pendapat Hakim (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang” dengan analisis yang diajukan untuk menguji hipotesis menunjukan bahwa hasil uji pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja dimana hubungan antar variabelnya sama-sama menunjukan hasil yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Togas dan Uhing (2015) memaparkan hasil temuannya dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado” yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan baik korelasi secara parsial maupun secara simultan.

terdapat pula ayat Al-Qur'an yang menyeru untuk bekerja. Dimana hal ini tertuang pada Q.S At-Taubah ayat 105 adalah sebagai berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam kata ‘amalakum memiliki arti yaitu pekerjaanmu. Kata tersebut berarti berupa amal yang dilakukan didunia yakni dapat berupa prestasi selama

di dunia. Di dalam ilmu manajemen amal diartikan sebagai suatu kinerja (*performance*) . Berdasarkan prestasi kerja yang merujuk pada nilai-nilai islam, ukurannya didasarkan pada : a) kesatuan (*unity*) b) keseimbangan c) ikhtiar d) tanggung jawab e) kebenaran.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Didasarkan dari hasil kajian pada data-data dengan melakukan pengujian hipotesis yang telah peneliti ajukan terhadap penelitian ini tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui lingkungan kerja pada PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang . Dengan demikian, penelitian ini dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang dikemukakan dapat diterima dan dapat ditarik kesimpulan yang dapat disesuaikan dengan rumusan masalah antara lain :

1. Motivasi berprestasi berengaruh positif terhadap lingkungan kerja pada karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang. Hal tersebut berdasarkan pada hasil t hitung yaitu $2,416 > t \text{ tabel } 1,991$ sementara nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ yang dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi berprestasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel lingkungan kerja (Z).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang. Hal ini diperoleh berdasarkan nilai t hitung yaitu $3,096 > t \text{ tabel } 1,991$ sementara nilai signifikansi bernilai $0,003 < 0,05$. hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

3. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang, hal tersebut diperoleh berdasarkan pada nilai t hiung sebesar $2,970 > t$ tabel sebesar $1,991$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dengan artian bahwa variabel motivasi berprestasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
4. Motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja melalui lingkungan kerja. hal tersebut diakibatkan karena adanya analisis secara tidak langsung pada variabel motivasi berprestasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) melalui lingkungan kerja (Z), dengan itu didapatkan hasil perolehan dari perkalian analisis tidak langsung sebesar $(2,416) \times (3,096) = 7,479 > 2,970$. dengan artian bahwa variabel motivasi berprestasi (X) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) melalui lingkungan kerja (Z).

5.2 Saran

Bersumber dari kesimpulan yang telah disebutkan diatas, maka dapat ditarik saran adalah sebagai berikut :

a. Bagi PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang

Didasarkan pada hasil kesimpulan yang dikemukakan diatas maka dapat disampaikan saran yaitu seperti yang telah diketahui bahwa tempat kerja merupakan bagian yang juga memiliki peran untuk menunjang prestasi kerja karyawan untuk itu perlu ditingkatkan dalam pengelolaan serta

pemberdayaan tempat kerja yang lebih nyaman yang nantinya akan berdampak pada tingkat produktivitas kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berlandaskan pemaparan mengenai motivasi berprestasi yang memiliki pengaruh penting bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk penelitian berikutnya diharapkan agar dapat menyempurnakan kembali hasil dari penelitian ini dengan meninjau kembali variabel penelitian serta menambah indikator-indikator dalam penelitian dengan harapan dapat melengkapi kekurangan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran al-Karim dan terjemahan.

Ansori, Miksan. (2015). *Panduan Analisis Manual Penelitian Kuantitatif*. Ngawi: STIT Muhammadiyah.

Barlian, Eri. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Padang: Sukabina Press.

Djakfar, Muhammad. (2019). *Etika Bisnis (Paradigma Spiritualitas dan Kearifan Lokal*. Malang: UIN-Maliki Press.

Djazari, M.,dkk. (2013). Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa FISE UNY. *Jurnal Nominal*. Vol.2, No.2.

Enny W, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Salju & Mastia Makmur. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Marina Putra Indonesia Perwakilan Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*. Vol.1, No.2.

Farida, Umi., & Hartono, Sri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Pres.

Gellerman, Saul.W .(1961). *Motivasi dan Produktivitas*. Cetakan Pertama. Alih Bahasa Oleh Soepomo S. Wardoyo (Penerjemah,1984). Jakarta: Djaya Pirusa.

Hakim, Marwan. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.6, No.2.

Hanafi, Mamduh M. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Subarjo. (2015). Mediation Work Motivation On The Relationship Between Comprnsation and Performance Garment Company In The Region Sleman. *International Journals of The Business And Economics* Vol.13, No.2.

Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.

Hardin., Mustari, L.M, Sari, WODDP. (2019). The Effect of Achievement Motivation, Fear on the performance of Farming Women in Ngkaringkaring

Village, Baubau City. *International Journal of Management Progress*. Vol.1, No.1.

Hibatullah, Rafif., S. Anugrahini, Irawati (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*. Vol.1, No.1.

Hidayat, Rahmat. (2020). The Influence Of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance. *Dimensi*. Vol.9, No.3.

Idris. (2017). *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi)*. Jakarta: KENCANA.

Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.

Juliandi, Azuar. (2014). Parameter Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.1, No.41.

Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Latifah., Nurmalasari. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang. *Forum Ekonomi*. Vol.20, No.1.

Listyanti, Kadek Nia., Dewi, A.A Sagung Kartika. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *E-Jurnal Manajemen*. Vol.8, No.8.

Maguni, Wahyudi., Maupa, Haris. (2018). Teori Motivasi, Kinerja, dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur'an Serta Fleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol.3, No.1.

Mangkunegara, A.A. Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Mariyanti, Sulis., Meinawati Renny. (2007). Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen Yang Bekerja Di Kantor Operasional Pondok Gede Dan Kalimalang AJB Bumi Putera 1912 Cabang Jakarta Timur. *Jurnal Psikologi*. Vol.5, No.1.

Muchtar. (2016). The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Employee. *Sinergi*. Vol.6, No.2.

- Mulya, Hantoro Adhi., & Indrawati Endang Sri. (2016). Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa Tingkat Pertama Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*. Vol.5, No.2.
- Munir, Misbahul., & Djalaluddin. (2014). *Ekonomi Qur'ani Doktrin Reformasi Ekonomi dalam Al-Quran*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Neuman ,Lawrence., & Edition, Seventh. (2014). *Social Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. United State of America: PEARSON.
- Turnip, Wenna Junianta (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance Of PT. Padang Utara.*Journal of Management* . Vol.10, No.2.
- Nugrohoseno, Dwiarko., Charismaini, Harum. (2008). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PG Rajawali I Surabaya). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.1, No.1.
- Nurdin, Ismail., & Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Nuryadi, dkk. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Ogunleye, Adedeji J., Osekita, Damilola A. (2016). Effect of Job Status, Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State Nigeria. *European Scientific Journal*. Vol.12, No.26.
- Patulatak, Desi. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di SMK Imanuel Smart Rantepao Kabupaten Toraja Utara. *Ekonomika*. Vol.3, No.2.
- Perdana, Echo K. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Bangka Belitung: LABKOM Manajemen FE UBB.
- Sandjojo, Nidjo. (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Path Analysis dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Sina, Ibnu., Kusuma., Aji Ratna., Paranoan, DB. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*. Vol.3, No.1.
- Siregar, Ali Basyah., & Samadhi, TMA Ari. (Ed.). (1988). *Manajemen*. Bandung: ITB.
- Siyoto, Sandu., & Sodik, Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Subiyanto., & Machbub, Achmad. (2016) Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatul Pati. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol.4, No.2.
- Priyono. Teddy Chandra, Sunda Ariana. (2017). Influence of Work Environment, Motivation And Career development on The Work Achievement on A Timeless Gift PT Aligned Sidoarjo. *International Journal of Applied Business and Economic Research*. Vol.15, No.8.
- Sungkono, Sandra Wijayanti., Dewi, IGA Manuati. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.6, No.4.
- Supriyanto, Achmad Sani., & Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN- Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Syahrum., Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Togas, Franky Bastian., Uhing, Yantje. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.3, No.3.
- Ulum, M Chazienul. (2016). *Perilaku Organisasi : Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press.
- Utomo, Joko., Nanere, Marthin., Putra ,Sutono. (2017). The Effect Achievement Motivation, Leadership Character and Internal Culture Towards Employee's Performance a Case Corporate from Indonesia. *Journal of Applied Management (JAM)*. Vol.15, No.1.
- Uyanto, Stanislaus S (2009). *Pedoman Analisis dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Walliman, Nicholas. (2011). *Research Methods The Basic*. London: Routledge.
- Winardi, J. (2004). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- (2007). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Zainuddin,dkk. (2018). Islamic Working Environment, Organizational Commitment and Employee's Job Satisfaction and Performance in Service Industry In Malaysia : A Conceptual Paper. *Advances in Business Research International Journal*. Vol.14, No.2.

Lampiran 1

1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI LINGKUNGAN KERJA PADA PT MAGNUM ATTACK INDONESIA KOTA MALANG

Responden yang Terhormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saya mengharapkan bantuan dan partisipasi kepada Bapak/ Ibu karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Penyebaran kuesioner penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja melalui lingkungan kerja

Saya ucapkan terima kasih atas partisipasinya

Sebelum mengisi kuesioner ini silahkan isi data diri dibawah terlebih dahulu :

No. Responden : _____(diisi peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Tingkat Pendidikan Akhir :

Untuk pengisian kuesioner berilah tanda centang (✓) pada tiap kolom jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) TS (Tidak Setuju) N (Netral) S (Setuju) SS (Sangat Setuju)

Motivasi Berprestasi		Jawaban				
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan bersaing yang cukup baik					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan giat karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					

3	Saya berkeinginan menduduki posisi tertentu					
4	Saya merasa berperan aktif dalam menyelesaikan keikutsertaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan					
5	Saya tidak memiliki kendala dalam menyelesaikan tugas					
6	Atasan mampu memelihara hubungan kerja yang baik dengan bawahan					
7	Atasan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan					
8	Atasan mampu memberikan penghargaan atas prestasi kerja saya					
9	Perusahaan dapat memberikan jenjang karir yang baik					
Lingkungan Kerja		STS	TS	N	S	SS
1	Pencahayaannya pada ruang kerja telah memenuhi standar yang telah ditetapkan					
2	Terdapat ventilasi yang memadai di perusahaan					
3	Perusahaan mampu meminimalisir tingkat kebisingan yang terjadi					
4	Penggunaan warna yang tepat dalam ruangan sehingga menimbulkan kesan nyaman dan luas					
5	Ruang kerja yang digunakan cukup luas					
6	Menurut saya perusahaan telah mengikuti prosedur keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik					

7	Bagi saya atasan bersedia mendengarkan aspirasi karyawan					
8	Atasan memberikan jaminan kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja					
Prestasi Kerja		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya mampu bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan					
3	Saya mampu bekerja untuk memenuhi target yang telah ditetapkan					
4	Saya cenderung melakukan pekerjaan sebanyak-banyaknya agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan					
5	Saya mendapat peluang untuk mengembangkan dan melatih keterampilan saya					
6	Saya memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan bersama dalam bekerja					
7	Anda mampu bersikap baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan					
8	Anda mampu bekerja tanpa adanya pengawasan					

Lampiran 2

2. Data Jawaban Responden

a. Motivasi Berprestasi (X)

[illegible]

3	4	4	4	3	4	4	3	3	32
3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
3	3	3	2	3	3	3	4	3	27
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	3	2	32
2	4	3	4	4	3	2	2	2	26
4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	3	3	4	5	4	36
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
2	4	3	2	3	3	4	3	4	28
5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
4	3	4	2	3	4	2	2	2	26
3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
4	4	4	2	3	4	5	4	4	34
3	4	3	3	4	3	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
4	5	5	5	4	3	5	4	4	39
3	3	3	3	3	2	3	4	4	28
5	5	5	4	4	5	4	4	3	39
3	3	3	4	4	4	4	5	5	35
3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
3	4	4	3	3	3	4	4	4	32
3	3	4	5	4	3	5	3	5	35
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
3	4	5	4	4	4	4	3	4	35
3	3	3	4	3	4	3	4	3	30
4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
2	3	3	3	3	4	4	4	4	30
3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
3	5	5	3	4	4	4	4	4	36
4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
3	2	3	3	4	4	3	3	4	29
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
3	4	3	3	4	4	2	3	3	29
3	3	4	3	4	4	4	4	3	32
4	4	4	3	3	3	3	3	3	30

4	3	3	3	3	4	4	3	4	31
4	3	4	3	4	4	4	4	3	33
3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
4	3	4	3	4	4	4	3	3	32

Lampiran 3

b. Lingkungan Kerja (Z)

LINGKUNGAN KERJA								Total Z
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	
4	4	4	3	4	4	4	3	30
4	3	4	4	3	3	4	3	28
3	5	4	2	4	3	4	5	30
3	3	3	3	3	3	3	4	25
5	4	4	4	3	4	5	4	33
4	4	4	4	3	3	4	5	31
2	4	4	4	4	5	5	5	33
4	4	4	3	3	4	5	4	31
4	3	4	4	4	3	4	3	29
3	3	3	3	4	3	4	3	26
4	4	4	3	3	4	3	4	29
4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	3	4	4	4	4	3	4	29
4	4	4	3	3	4	5	4	31
4	4	4	3	4	3	4	3	29
3	3	4	4	3	4	3	4	28
4	3	3	2	3	3	4	4	26
3	4	3	3	3	3	4	5	28
4	3	3	4	3	4	3	4	28
4	3	4	4	4	4	5	4	32
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	4	4	4	4	3	4	5	32
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	3	4	3	4	4	30
4	4	4	5	4	4	5	5	35
4	4	4	4	2	3	4	3	28
4	3	4	4	4	4	5	4	32
4	3	4	4	3	4	5	4	31
4	4	4	4	2	4	3	4	29
4	4	4	4	3	4	5	4	32
4	4	3	3	3	4	3	3	27
4	3	4	3	3	3	4	3	27
3	3	4	3	3	3	4	4	27
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	3	4	4	3	4	4	3	29
4	4	3	3	3	3	4	4	28

4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	3	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	3	3	4	3	4	29
4	4	3	3	3	3	3	4	27
4	3	4	2	2	3	4	4	26
4	4	3	3	3	4	5	4	30
3	4	3	4	3	4	5	4	30
5	5	5	4	3	4	5	5	36
4	4	5	4	3	4	5	5	34
5	4	4	2	3	4	5	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	3	4	4	4	4	3	4	30
5	4	2	4	4	5	4	4	32
3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	4	2	2	2	3	4	3	24
4	4	3	4	5	5	4	3	32
2	3	4	3	3	5	4	3	27
5	4	4	3	3	3	4	3	29
5	4	4	4	4	4	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	4	4	3	4	32
5	5	5	5	4	4	3	4	35
4	3	4	3	4	3	4	3	28
3	4	3	4	3	3	4	4	28
4	4	4	3	4	4	5	5	33
5	5	5	4	4	5	5	4	37
4	3	3	4	4	4	5	4	31
4	4	4	3	4	3	4	4	30
4	4	3	4	4	3	3	4	29
4	4	4	4	3	4	4	3	30
3	3	3	3	3	3	4	3	25
3	3	3	3	3	3	4	3	25
4	3	4	4	2	3	4	3	27
4	3	3	2	2	3	3	3	23
4	4	4	4	4	3	4	5	32
4	3	2	2	4	3	3	4	25
3	2	3	3	3	4	5	4	27
4	4	3	4	3	4	4	3	29
4	4	3	4	3	4	4	3	29
4	3	2	2	2	4	3	4	24

4	3	2	2	2	3	3	3	22
4	3	3	3	3	4	5	4	29
5	4	4	3	4	4	4	4	32

Lampiran 4

c. Prestasi Kerja (Y)

PRESTASI KERJA								Total Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
4	4	3	4	4	3	4	4	30
4	5	5	4	4	4	3	4	33
3	3	2	3	4	4	3	4	26
3	3	3	3	4	3	4	3	26
3	3	3	4	3	3	4	5	28
3	3	3	4	3	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	4	4	4	4	30
3	4	4	4	3	4	3	4	29
5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	4	4	4	4	3	3	3	28
4	4	4	4	3	4	4	5	32
3	4	4	3	4	4	4	4	30
4	4	4	5	5	3	4	4	33
3	4	4	4	4	5	4	4	32
3	4	4	4	4	4	3	3	29
3	4	4	4	4	5	4	5	33
3	4	5	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	4	3	3	3	4	3	4	27
3	3	4	4	3	3	3	4	27
4	4	5	5	5	4	4	5	36
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	3	3	4	4	3	4	4	29
3	3	4	3	3	4	4	4	28
3	3	3	4	3	3	3	4	26
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	5	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	5	5	4	5	4	3	5	35
4	3	4	4	3	4	4	4	30
4	4	5	4	5	5	4	4	35
4	4	4	5	3	3	4	4	31
4	4	4	4	3	4	4	3	30
4	4	4	4	3	3	4	4	30

4	4	4	4	3	3	5	5	32
4	3	4	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	2	4	4	4	30
3	4	4	4	3	4	3	4	29
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	4	4	4	3	4	3	4	30
3	4	4	4	3	4	4	4	30
3	4	4	4	3	4	4	5	31
3	3	4	4	3	4	4	5	30
3	4	3	4	4	4	2	4	28
3	3	3	3	4	3	4	4	27
3	3	3	3	3	4	4	5	28
3	3	3	3	3	3	4	3	25
3	3	3	5	4	4	3	3	28
3	3	3	2	3	3	3	4	24
3	3	2	2	4	3	4	4	25
3	5	5	5	5	5	4	5	37
3	4	4	4	3	4	4	5	31
3	4	5	5	2	3	4	4	30
5	5	4	5	5	4	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	5	4	5	4	34
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	4	3	4	4	4	4	4	30
4	3	3	4	4	3	4	4	29
3	3	3	4	4	3	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	5	4	3	4	4	32
3	3	4	4	3	4	3	4	28
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	3	3	4	2	3	4	3	26
4	3	4	4	3	4	4	4	30
4	3	3	4	3	3	3	3	26
4	5	4	4	3	3	4	4	31
4	3	3	4	4	4	4	4	30
4	4	3	3	3	4	4	4	29

4	4	3	3	2	3	3	3	25
4	3	3	4	2	3	3	3	25
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	5	4	3	4	4	4	4	32

Lampiran 5

3. Deskripsi Variabel

a. Motivasi Berprestasi (X)

X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
Netral	31	38.8	38.8	45.0
Setuju	38	47.5	47.5	92.5
Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
Netral	24	30.0	30.0	33.8
Setuju	44	55.0	55.0	88.8
Sangat Setuju	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	26	32.5	32.5	32.5
Setuju	45	56.3	56.3	88.8
Sangat Setuju	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
Netral	29	36.3	36.3	42.5

Setuju	43	53.8	53.8	96.3
Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	35	43.8	43.8	43.8
Setuju	45	56.3	56.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Netral	25	31.3	31.3	33.8
Setuju	52	65.0	65.0	98.8
Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
Netral	14	17.5	17.5	22.5
Setuju	58	72.5	72.5	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
Netral	31	38.8	38.8	42.5
Setuju	40	50.0	50.0	92.5

Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
Netral	21	26.3	26.3	31.3
Setuju	52	65.0	65.0	96.3
Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 6

b. Lingkungan Kerja (Z)

Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Netral	14	17.5	17.5	20.0
Setuju	53	66.3	66.3	86.3
Sangat Setuju	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
Netral	30	37.5	37.5	38.8
Setuju	45	56.3	56.3	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
Netral	23	28.7	28.7	35.0
Setuju	48	60.0	60.0	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	11.3	11.3	11.3
Netral	28	35.0	35.0	46.3

Setuju	41	51.2	51.2	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	11.3	11.3	11.3
Netral	39	48.8	48.8	60.0
Setuju	31	38.8	38.8	98.8
Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Z.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	33	41.3	41.3	41.3
Setuju	42	52.5	52.5	93.8
Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Z.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	20	25.0	25.0	25.0
Setuju	39	48.8	48.8	73.8
Sangat Setuju	21	26.3	26.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	23	28.7	28.7	28.7
	Setuju	46	57.5	57.5	86.3
	Sangat Setuju	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 7

c. Prestasi Kerja (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	34	42.5	42.5	42.5
Setuju	44	55.0	55.0	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	27	33.8	33.8	33.8
Setuju	46	57.5	57.5	91.3
Sangat Setuju	7	8.8	8.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Netral	24	30.0	30.0	32.5
Setuju	47	58.8	58.8	91.3
Sangat Setuju	7	8.8	8.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Netral	13	16.3	16.3	18.8
Setuju	55	68.8	68.8	87.5
Sangat Setuju	10	12.5	12.5	100.0

Total	80	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
Netral	32	40.0	40.0	46.3
Setuju	36	45.0	45.0	91.3
Sangat Setuju	7	8.8	8.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	27	33.8	33.8	33.8
Setuju	49	61.3	61.3	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
Netral	24	30.0	30.0	31.3
Setuju	53	66.3	66.3	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	11	13.8	13.8	13.8
Setuju	56	70.0	70.0	83.8
Sangat Setuju	13	16.3	16.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 8

a. Uji Validitas

Lampiran 8

a. Uji Validitas

Correlations

[illegible]

Z.3	Pearson Correlation	.217	.369**	1	.462**	.265*	.182	.268*	.282*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.053	.001		.000	.018	.105	.016	.011	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z.4	Pearson Correlation	.140	.250*	.462**	1	.362**	.367**	.158	.202	.651**
	Sig. (2-tailed)	.216	.025	.000		.001	.001	.161	.073	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z.5	Pearson Correlation	.119	.230*	.265*	.362**	1	.261*	.198	.279*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.294	.040	.018	.001		.019	.078	.012	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z.6	Pearson Correlation	.117	.184	.182	.367**	.261*	1	.275*	.159	.540**
	Sig. (2-tailed)	.299	.102	.105	.001	.019		.014	.158	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z.7	Pearson Correlation	.085	.128	.268*	.158	.198	.275*	1	.279*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.455	.258	.016	.161	.078	.014		.012	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Z.8	Pearson Correlation	.060	.358**	.282*	.202	.279*	.159	.279*	1	.561**
	Sig. (2-tailed)	.595	.001	.011	.073	.012	.158	.012		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Total_Z	Pearson Correlation	.454**	.617**	.667**	.651**	.594**	.540**	.532**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

[illegible]

Y.8	Pearson Correlation	-.008	.285*	.301**	.155	.243*	.355**	.325**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.940	.011	.007	.170	.030	.001	.003		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Total_Y	Pearson Correlation	.446**	.700**	.736**	.581**	.601**	.526**	.408**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9

a. Uji Reliabilitas

a. Motivasi Berprestasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	9

b. Lingkungan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	8

c. Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	8

Lampiran 10

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83848876
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.040
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 11

a. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y* X	Between Groups	(Combined)	183.596	14	13.114	1.901	.042
		Linearity	64.196	1	64.196	9.307	.003
		Deviation from Linearity	119.401	13	9.185	1.332	.218
	Within Groups		448.354	65	6.898		
	Total		631.950	79			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z* X	Between Groups	(Combined)	150.299	14	10.736	1.188	.306
		Linearity	51.378	1	51.378	5.684	.020
		Deviation from Linearity	98.921	13	7.609	.842	.616
	Within Groups		587.588	65	9.040		
	Total		737.888	79			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y* Z	Between Groups	(Combined)	245.423	15	16.362	2.709	.003
		Linearity	69.173	1	69.173	11.454	.001
		Deviation from Linearity	176.250	14	12.589	2.084	.025
	Within Groups		386.527	64	6.039		
	Total		631.950	79			

Lampiran 12

b. Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Motivasi Berprestasi	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Berprestasi	Correlation Coefficient	1.000	.297**	.012
		Sig. (2-tailed)	.	.007	.915
		N	80	80	80
	Prestasi Kerja	Correlation Coefficient	.297**	1.000	-.098
		Sig. (2-tailed)	.007	.	.386
		N	80	80	80
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.012	-.098	1.000
		Sig. (2-tailed)	.915	.386	.
		N	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 13

a. Uji *Path Analysis*

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.264 ^a	.070	.058	2.96672

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51.378	1	51.378	5.838	.018 ^b
Residual	686.509	78	8.801		
Total	737.887	79			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.018	3.511		5.986	.000
X	.257	.106	.264	2.416	.018

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 ^a	.102	.090	2.69794

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.196	1	64.196	8.819	.004 ^b
	Residual	567.754	78	7.279		
	Total	631.950	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.535	3.193		6.432	.000
	X	.287	.097	.319	2.970	.004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 ^a	.109	.098	2.68609

a. Predictors: (Constant), Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.173	1	69.173	9.587	.003 ^b
	Residual	562.777	78	7.215		
	Total	631.950	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.954	2.929		7.155	.000
Z	.306	.099	.331	3.096	.003

a. Dependent Variable: Y

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.167	.145	2.61464

a. Predictors: (Constant), Z, X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.550	2	52.775	7.720	.001 ^b
	Residual	526.400	77	6.836		
	Total	631.950	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

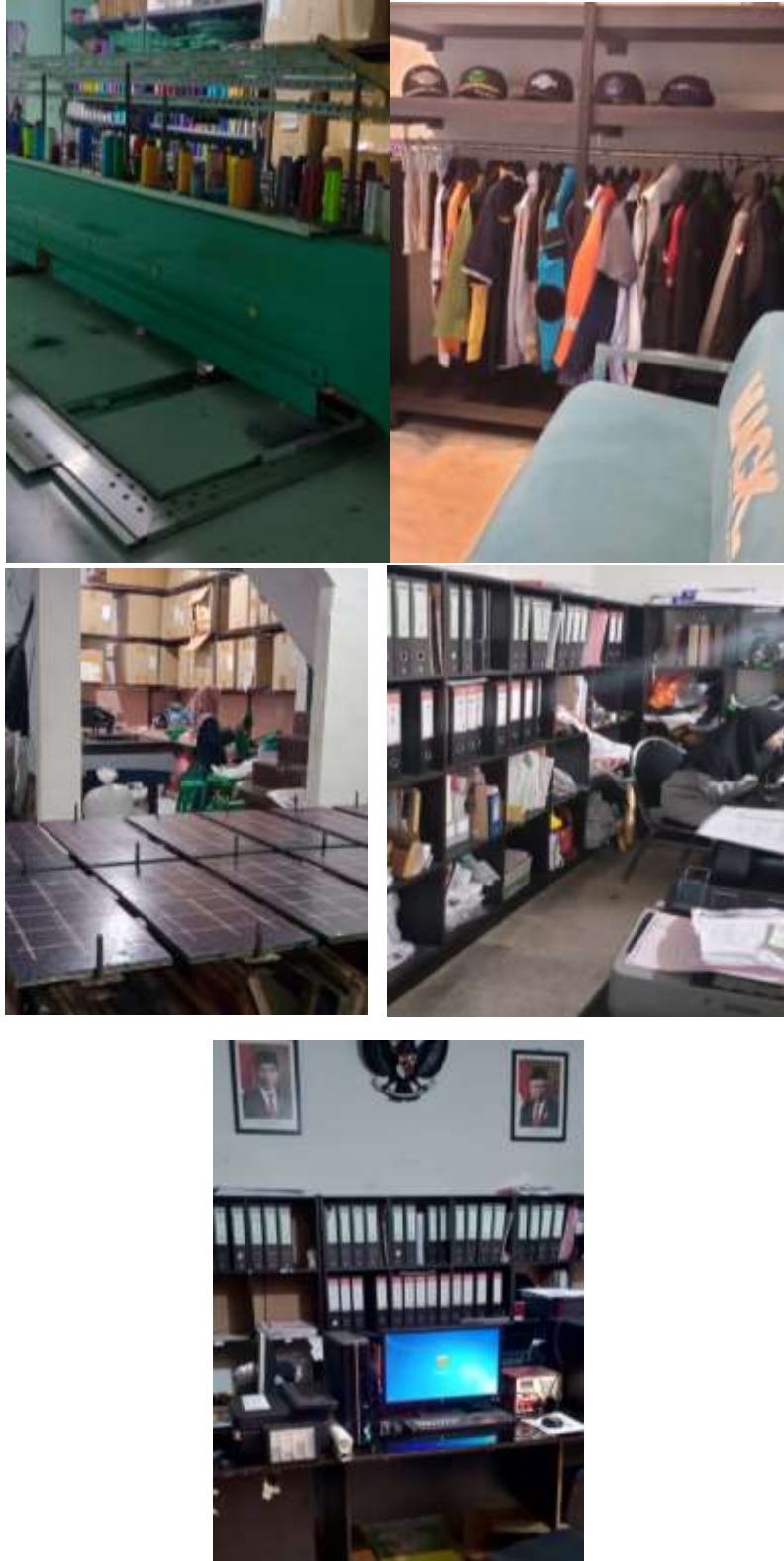
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.377	3.738		4.113	.000
X	.224	.097	.249	2.307	.024
Z	.245	.100	.265	2.460	.016

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 14

a. Rumah Produksi PT Magnum Attack Indonesia



Lampiran 15

a. Surat Keterangan Penelitian



PT MAGNUM ATTACK INDONESIA
WORKSHOP : JL. IKAN CUCUT NO. 1 MALANG
HEAD OFFICE : JL. RE. MARTADINATA NO 516 TUBAN
CUSTOMER SERVICE 081 77 60 41 777
WEB : www.magnumattack.com EMAIL : magnumattack.studio@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WENNY EKA PRASETYAWAN

Jabatan : DIREKTUR PT. MAGNUM ATTACK INDONESIA

Menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : RIZKA MAULIDA

Instansi Asal : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM

MALANG

NIM : 17510006

Telah melakukan penelitian pada penjahit karyawan **PT. MAGNUM ATTACK INDONESIA** selama bulan Mei 2021.

Demikian surat ini dibuat atas permintaan yang bersangkutan agar dapat menjadi syarat kelulusan dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 01 JUNI 2021

PT. MAGNUM ATTACK INDONESIA



Wenny Eka Prasetyawan

Direktur

Lampiran 16

a. Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

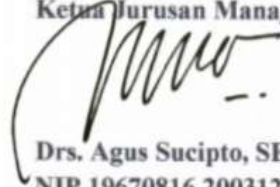
Nama : Rizka Maulida
NIM/Jurusan : 17510006/Manajemen
Pembimbing : Dr.Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT Magnum Attack Indonesia

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	04 November 2020	Pengajuan Outline	1. 
2	20 Januari 2021	Acc Judul Proposal Skripsi	2. 
3	19 Februari 2021	Bimbingan BAB I, II & III	3. 
4	16 Maret 2021	Revisi BAB II dan Kepenulisan	4. 
5	17 Maret 2021	Acc Proposal Skripsi	5. 
6	19 April 2021	Seminar Proposal	6. 
7	04 Juni 2021	Konsultasi BAB IV & BAB V	7. 
8	07 Juni 2021	Revisi BAB IV & BAB V	8. 
9	09 Juni 2021	Acc Skripsi	9. 

Malang, 14 Juni 2021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 19670816 200312 1 001

Lampiran 17

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Rizka Maulida
Tempat/ Tgl. Lahir : Jembrana, 26 Mei 1999
Alamat Asal : Jl. Raya Negara – Pengambengan (Samping Setra
Tegalbadeng Timur), Ds. Tegalbadeng, Desa Tegalbadeng
Timur, Kec Negara, Kab. Jembrana Bali
Alamat Kos : Jl. Sunan Kalijaga Dalam (Perumahan Green Kalijaga
Eksekutif) No.1 Blok C-1, Kec. Lowokwaru, Kab. Malang
Jawa Timur
Telepon/Hp : 095536352663
E-Mail : rizkamaulida18.as@gmail.com
Instagram : @ riskaamoo_
Facebook : Riska Maulida

Pendidikan Formal

2004-2005 : TK Tunas Harapan Tegalbadeng Timur
2005-2011 : SD N 1 Tegalbadeng Timur
2011-2014 : SMP N 2 Negara
2014-2017 : MAN 1 Jembrana
2017-2021 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2019 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Anggota INKANAS 2010

- Khursus Microsoft Word, Microsoft Excel dan Microsoft Power Point Dibia Amertha 2012
- Peserta PENTAS PAI Kaligrafi Tk. Prov. Bali Kaligrafi Cabang Khat 2012
- Peserta Liga Basket SMANSA Cup 2013
- Peserta MTQ XXIV Kaligrafi Tk. Kab. Jembrana Cabang Hiasan Mushaf 2014
- Peserta MTQ XXV Kaligrafi Tk. Kab. Jembrana Cabang Hiasan Mushaf 2014
- Peserta MTQ XXVI Kaligrafi Tk. Kab. Jembrana Cabang Hiasan Mushaf 2016
- Peserta MQK (Musabaqah Qiratul Qutub) Ulya Tk Kabupaten 2016
- Peserta LKTI Madrasah 2016
- Peserta MTQ Kaligrafi Cabang Hiasan Mushaf 2017
- Anggota Organisasi Ikatan Mahasiswa Dewata (IMADE) 2017
- Anggota HTQ 2017
- Peserta PBAK UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2017
- Peserta PBAK Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2017
- Peserta PBAK Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2017
- Peserta Manasik Haji UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2017
- Peserta Musikalisasi Hadis Muwaddaah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2018
- Peserta Diklatsarkop KOPMA Padang Bulan 2019
- Peserta Pelatihan Statistik Fakultas Ekonomi UIN Malang 2020
- Anggota LDK At-Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2020
- Pengurus Ekonomi Kreatif LDK At-Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2020-2021
- Karyawan PT Magnum Attack Indonesia 2021

Lampiran 17 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Rizka Maulida
NIM : 17510006
Handphone : 085536352663
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : rizkamaulida18.as@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Lingkungan Kerja Pada PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	22%	7%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 Juli 2021

UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Lampiran 17 Hasil Uji Turnitin

rizka maulida

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

2%

2

core.ac.uk

Internet Source

1%

3

docobook.com

Internet Source

1%

4

id.123dok.com

Internet Source

1%

5

**Submitted to Universitas Negeri Surabaya The
State University of Surabaya**

Student Paper

1%

6

thesis.binus.ac.id

Internet Source

<1%

7

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1%

8

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1%

9

dspace.uii.ac.id

Internet Source

<1%

10	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1 %
12	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
13	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
15	media.neliti.com Internet Source	<1 %
16	www.liputan6.com Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
18	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
19	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
20	es.scribd.com Internet Source	<1 %
21	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %

		<1 %
22	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
23	123dok.com Internet Source	<1 %
24	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
25	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
26	etheses.iainkediri.ac.id Internet Source	<1 %
27	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
30	sakinahmandiri.com Internet Source	<1 %
31	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
32	fr.scribd.com Internet Source	

		<1 %
33	zadandunia.blogspot.com Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<1 %
35	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	<1 %
36	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	<1 %
37	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	<1 %
38	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
39	Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya Student Paper	<1 %
40	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
41	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
42	id.scribd.com Internet Source	<1 %
43	www.scribd.com Internet Source	<1 %

44	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
45	docplayer.info Internet Source	<1 %
46	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
47	fe.budiluhur.ac.id Internet Source	<1 %
48	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
49	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
50	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
51	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
52	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1 %
53	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1 %
54	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
55	ar.mian.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<1 %

56	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
57	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	<1 %
58	indonesiainside.id Internet Source	<1 %
59	repository.stiepbm.ac.id Internet Source	<1 %
60	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
61	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
62	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
63	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<1 %
64	repository.petra.ac.id Internet Source	<1 %
65	www.neliti.com Internet Source	<1 %
66	ocs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
67	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia	<1 %

68	moam.info Internet Source	<1 %
69	repository.umrah.ac.id Internet Source	<1 %
70	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
71	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
72	Submitted to Institut Agama Islam Negeri Manado Student Paper	<1 %
73	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1 %
74	www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<1 %
75	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
76	adoc.pub Internet Source	<1 %
77	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	<1 %
78	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1 %

79	andhyzlove.blogspot.com Internet Source	<1 %
80	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet Source	<1 %
81	gondoels.blogspot.com Internet Source	<1 %
82	journal.trunojoyo.ac.id Internet Source	<1 %
83	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
84	Mulyadi, Sihar Tambun. "PENGARUH PENGUNGKAPAN HUMAN RESOURCES ACCOUNTING DAN TAX PLANNING TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN KUALITAS AUDIT SEBAGAI VARIABEL MODERATING", Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, 2020 Publication	<1 %
85	anzdoc.com Internet Source	<1 %
86	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
87	katapembelajar.blogspot.com Internet Source	<1 %
88	proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	

<1 %

89 repository.uma.ac.id
Internet Source

<1 %

90 Submitted to Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo
Student Paper

<1 %

91 digilib.uin-suka.ac.id
Internet Source

<1 %

92 download.garuda.ristekdikti.go.id
Internet Source

<1 %

93 eprints.mercubuana-yogya.ac.id
Internet Source

<1 %

94 repository.upnyk.ac.id
Internet Source

<1 %

95 Nurdin Nurdin, Tjipto Djuhartono. "Pengaruh
Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan", Reslaj : Religion Education
Social Laa Roiba Journal, 2021
Publication

<1 %

96 Submitted to Universitas Merdeka Malang
Student Paper

<1 %

97 ejournal.ukm.my
Internet Source

<1 %

jimfeb.ub.ac.id

98	Internet Source	<1 %
99	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
100	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
101	repository.maranatha.edu Internet Source	<1 %
102	studentjournal.petra.ac.id Internet Source	<1 %
103	Selfira Rizqi Nursyahputri, H Romat Saragih. "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA UNIT HCBP PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TBK)", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2019 Publication	<1 %
104	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1 %
105	ejournalwiraraja.com Internet Source	<1 %
106	ibnurazaliaskari.blogspot.com Internet Source	<1 %
107	journal.unismuh.ac.id Internet Source	

<1 %

108 jurnal.polines.ac.id
Internet Source

<1 %

109 library.moestopo.ac.id
Internet Source

<1 %

110 mvdw.org
Internet Source

<1 %

111 repository.upbatam.ac.id
Internet Source

<1 %

112 www.journal.unrika.ac.id
Internet Source

<1 %

113 Submitted to Universitas Islam Indonesia
Student Paper

<1 %

114 digilib.uinsgd.ac.id
Internet Source

<1 %

115 e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id
Internet Source

<1 %

116 garuda.ristekdikti.go.id
Internet Source

<1 %

117 kuliahprodimanajemen.wordpress.com
Internet Source

<1 %

118 lib.unnes.ac.id
Internet Source

<1 %

119	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
120	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
121	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
122	vibdoc.com Internet Source	<1 %
123	yunusmuhammad007.medium.com Internet Source	<1 %
124	Nurhadi Nurhadi. "Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Kejuruan dalam Persepektif Ekonomi Islam", PALAPA, 2021 Publication	<1 %
125	ejournal.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1 %
126	ejournal.uigm.ac.id Internet Source	<1 %
127	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
128	idoc.pub Internet Source	<1 %
129	imadeyudhaasmara.wordpress.com Internet Source	<1 %

130	journal2.um.ac.id Internet Source	<1 %
131	jurnal.umb.ac.id Internet Source	<1 %
132	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
133	kawakibnurul.blogspot.com Internet Source	<1 %
134	lunayahasna.wordpress.com Internet Source	<1 %
135	methonomi.net Internet Source	<1 %
136	muhammadwahyoe.blogspot.com Internet Source	<1 %
137	rasasejati.id Internet Source	<1 %
138	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
139	repository.nscpolteksby.ac.id Internet Source	<1 %
140	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
141	repository.unmuha.ac.id Internet Source	<1 %

142	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
143	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
144	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
145	Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta", Widya Manajemen, 2021 Publication	<1 %
146	Egi Saputro, Ahmad Darda. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 Publication	<1 %
147	Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021 Publication	<1 %
148	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %

149	zombiedoc.com Internet Source	<1 %
150	I Wayan Sudana, IAP Widani Sugianingrat. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
151	Ismail . Dali, Fietje S Oley, Anneke K Rintjap, Judi M Tumewu. "HUBUNGAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DENGAN KEBERHASILAN PETERNAK SAPI POTONG DI KECAMATAN KWANDANG KABUPATEN GORONTALO UTARA", ZOOTEK, 2017 Publication	<1 %
152	Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik", MANAJERIAL, 2020 Publication	<1 %
153	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	<1 %
154	doku.pub Internet Source	<1 %

155	jurnal.unej.ac.id	<1 %
Internet Source		

156	www.jurnal-umbuton.ac.id	<1 %
Internet Source		

157	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya	<1 %
Student Paper		

158	jurnal.pancabudi.ac.id	<1 %
Internet Source		

159	jurnal.univbinainsan.ac.id	<1 %
Internet Source		

Exclude quotes: On

Exclude matches: Off

Exclude bibliography: On